

Základná škola, Bukovecká 17, Košice
ZO OZ PŠaV pri ZŠ Bukovecká 17, Košice

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2019 – 2023

Košice
2019

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 20. 12. 2018 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Základnej škole, Bukovecká 17, 040 12 Košice, zastúpenou **Jánom Rusnákom**, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej KZ) na základe plnomocenstva zo dňa 09. 11. 2018 (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou Bukovecká 17 040 12 Košice, IČO:031263151, zastúpenou **PaedDr. Zuzanou Zajacovou**, riaditeľkou 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.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z plnomocenstva zo dňa 09. 11. 2018, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie KZ pána Jána Rusnáka, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 09. 11. 2018 tvorí prílohu 1 tejto KZ.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 11. 12. 1997. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (4) Na účely tejto KZ sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto označenia zákona o pedagogických zamestnancoch a o odborných zamestnancoch skratka „ZPOZ“, namiesto označenia zákona o ochrane verejného záujmu skratka "ZOVZ", namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný rok skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3 **Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej činnosti. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne, sa nevzťahujú ustanovenia KZ ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede.
- (3) Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01. 01. 2019 a končí dňom 31. 12. 2023, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je dohodnutá inak.

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 „dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu.
- (3) Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch (pre zamestnávateľa, odborovú organizáciu, hospodársko-administratívny úsek, do zborovne) 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 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhradné voľno.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom príplatky v zmysle platných zákonov OVZ a ZPOZ.

Príplatok za riadenie

- (1) Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.
- (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 a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

Príplatok za zastupovanie

- (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.
- (3) Pri zastupovaní nepedagogických zamestnancov z dôvodu PN, OČR, P poskytne zamestnávateľ odmenu do 15,- €/deň (mimo prázdnin) zastupujúcemu zamestnancovi, príp. ju rozdelí medzi zastupujúcich zamestnancov.

Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
- (2) O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§10 OVZ).
- (3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

- (4) 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 kritéria alebo podmienky).

Príplatok za zmenu

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 2,1 % až 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne (§13 OVZ).

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- (1) 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%. Ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, patrí mu príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, (§13b OVZ),
- (2) 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% alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24% ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov.

Kreditový príplatok

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehľbovanie 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.
- (2) Kreditový príplatok prizná zamestnávateľ od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.
- (3) Zamestnávateľ odoberie alebo zníži kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie alebo uplynie lehota ich platnosti.

Výkonnostný príplatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce výkonnostný príplatok podľa množstva a kvality práce (§14a OVZ). Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúceму 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 za prácu v noci

Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie v súlade s §123 ZP a §16 OVZ.

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu i v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce mzdové zvýhodnenie v súlade s §122 a) a 122 b) ZP.

Príplatok za prácu vo sviatok

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§18 OVZ).
- (2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok podľa odseku 1 zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa odseku 1. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat. (§18 ods.2 OVZ)

Plat za prácu nadčas

- (1) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie v sume 30 % jeho priemerného zárobku (§121 ods. 1 ZP).
- (2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1 nepatrí.
- (3) Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná (§121 ods.4 ZP).

- (4) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno podľa odseku 3, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1.
- (5) Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18 OVZ a v zmysle §122 s 123 ZP.
- (6) Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

Odmeny

- (1) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.
- (2) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec (§20 OVZ).
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku výške jeho 1 funkčného platu.

Náhradné voľno

Zmluvné strany sa dohodli na poskytovaní náhradného voľna za prácu pedagogických zamestnancov v škole v prírode, na lyžiarskom výcvikovom kurze a na plaveckom kurze nasledovne:

- (1) škola v prírode, lyžiarsky výcvikový kurz, plavecký kurz sedemdňový – 3 dni náhradného voľna,
- (2) škola v prírode, lyžiarsky výcvikový kurz, plavecký kurz päťdňový – 2 dni náhradného voľna.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Stupnice platových taríf sa zvýšia v zmysle KZVS.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na mzdu (§ 130 ods.3 ZP).
- (5) 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. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP).
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca, člena odborovej organizácie, vykonávať zrážky zo mzdy v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku vo výške 0,5% z čistého mesačného príjmu člena vždy do 20. dňa v mesiaci.

Článok 9 Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
 - a) jedného funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dva a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov.

- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
 - a) jedného funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dva a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov.

- (3) 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 v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

- (4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

- (5) Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa.

- (6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa §68 ods.1 ZP.

Článok 10 Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je 2 % z objemu jeho 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.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. U zamestnancov s prevahou manuálnych činností v závislosti od dĺžky započítanej praxe + 2 pracovné stupne.
- (2) Zamestnávateľ a odborová organizácia v zmysle § 7 ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov dohodli nižšie uvedený okruh pracovných činností, ktoré vykonávajú zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorých tarifný plat je určený podľa základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 uvedeného zákona nezávisle od dĺžky praxe.

Okruhy pracovných činností:

- **spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu upratovania**
 - udržiavanie čistoty a poriadku,
 - dozor nad používaním spoločných priestorov,
 - čistenie a upratovanie veľkých plôch,
 - čistenie všetkých typov rozoberateľných okien,
 - komplexné čistenie a údržba priestorov vrátane čistenia plôch chemickými prostriedkami,
 - zabezpečovanie upratovacích a doplňujúcich prác vrátane vedenia príručného skladu,
- **spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu stravovania**
 - výroba a výdaj studených a teplých jedál,
 - úprava mäsa na kuchynské spracovanie,
 - obsluha stravníkov v jedálni,
 - obsluha viacúčelového veľkokapacitného kuchynského stroja,
 - samostatné preberanie objednávok,
 - samostatné vedenie príručného skladu vrátane hmotnej zodpovednosti,
- **spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu obsluhy, remeselných, opravárskych a údržbárskych prác**
 - základná údržbárska práca,
 - školnícka práca vrátane jednoduchej remeselnej údržby objektov,
 - obsluha jednoduchého strojového zariadenia,
- **spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu manipulácie**
 - vedenie skladu drobného hmotného majetku a pomocného materiálu a vedenie predpísanej evidencie,
 - evidovanie korešpondencie v registratúrnych denníkoch, stráženie objektu,
- **spoločné pracovné činnosti s prevahou duševnej práce z okruhu stravovania,**
- **samostatné odborné činnosti s prevahou duševnej práce z oblasti stravovania**
 - koordinovanie a organizovanie stravovacej jednotky,
 - pokladničná služba v zariadení spoločného stravovania,
- **administratívne, pokladničné a odborné činnosti s prevahou duševnej práce**
 - pokladničná práca, odborná účtovnícka práca,
 - organizovanie a zabezpečovanie administratívnej a odbornej agendy,
 - spracovanie prehľadov, výkazov alebo štatistík,
 - zabezpečovanie činnosti podateľne alebo správy registratúry,

- zabezpečovanie a usmerňovanie práce registratúr zamestnávateľa,
- koordinovanie a organizovanie prác zamestnancov,
- zabezpečovanie správy majetku,
- zásobovanie skladov tovarom vrátane fyzickej inventarizácie, prepočet a sumarizácia hodnoty zásob, odsúhlasovanie s účtovnými dokladmi, vyhotovenie protokolu,
- samostatná odborná práca spojená so zabezpečovaním podkladov na uzatváranie zmlúv,
- organizovanie a zabezpečovanie obstarávania prác, tovarov a služieb,
- **samostatné odborné činnosti s prevahou duševnej práce z oblasti zabezpečenia ekonomiky**
 - jednoduchá účtovnícka práca, vedenie jednotlivých účtov, kontrola správnosti účtovných dokladov,
 - zabezpečenie účtovníckej agendy,
 - odborná špecializovaná práca na úseku rozpočtovania a financovania,
 - zabezpečovanie ekonomiky práce,
 - vypracúvanie analýz a plánovanie procesov vo verejnom obstarávaní,
- **samostatné odborné činnosti s prevahou duševnej práce z personálnej a mzdovej oblasti**
 - zabezpečovanie personálnej politiky a personálnej práce,
 - zabezpečenie a spracúvanie personálnej a mzdovej agendy,
 - zabezpečovanie ekonomiky práce vrátane mzdovej oblasti,
 - tvorba stratégie riadenia ľudských zdrojov u zamestnávateľa s rozmanitou kvalifikačnou a profesijnou štruktúrou zamestnancov
- **pracovné činnosti s prevahou duševnej práce v oblasti informatiky.**
 - systémová administrácia a údržba dát v informačných systémoch,
 - o zabezpečenie chodu a údržby informačného systému,
 - o zabezpečovanie prevádzky počítačových sietí,
 - o zabezpečovanie správy systémovej údržby databáz,
 - o komplexné zabezpečovanie požiadaviek na informácie z informačného systému zamestnávateľa.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

- (1) Pre nepedagogických zamestnancov sa výmera dovolenky zvyšuje nad výmeru dovolenky uvedenú v KZVS o 1 týždeň, t.j. pre zamestnancov do 33 rokov veku na 6 týždňov (30 dní) a pre zamestnancov nad 33 rokov veku na 7 týždňov (35 dní).
- (2) Pedagogickým a odborným zamestnancom patrí dovolenka vo výmere 9 týždňov (45 dní).

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č.2/1991 Zb. 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 15
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.

Článok 16
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. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.4 ZP).

Článok 17
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 § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a) jednu miestnosť (kancelária ZRŠ), v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) možnosť využívať vybavenie miestnosti pre potreby ZO OZ,
 - c) zaplatiť všetky prevádzkové náklady,
 - d) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej, kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne predsedovi ZO OZ pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 18

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej 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 nasledovných prípadoch:**
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§12 OVZ),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§240 ods. 8 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§39 ods. 2 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§86 ods. 1 ZP)
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§87 ods. 2 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§90 ods.4 ZP),
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§90 ods. 10 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§91 ods2 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods. 6 a 9 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§111 ods. 2 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien v KZ (§133 ods. 3 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže prideliť zamestnancovi prácu, pri ktorých sa mu poskytne 60% jeho funkčného platu (§142 ods. 4 ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii;
- b) **písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 ZP),

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvodoch prechodu,
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa polročne (§47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§73 ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§88 ods. 1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§98 ods. 6 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§133 ods. 3 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlivené zameškanie práce (§144a ods.6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§152 ods. 8 písm. b ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§152 ods. 8 písm. c 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 náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,19 € (§191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§237 ods.2 písm. a ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§237 ods. 2 písm. b ZP),

- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§237 ods.2 písm. c ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, 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);
- d) **umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti** v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§239 ZP);
- e) **opakovane a neobmedzene môže zamestnávateľ uzatvárať pracovný pomer na dobu určitú** v zmysle §48, ods.4, písm. d) Zákonníka práce s:
- poberateľmi starobného dôchodku,
 - so zamestnancami s pracovnou zmluvou na čiastočný úväzok,
 - pedagogickými a odbornými zamestnancami, ktorí sú zapojení do národných projektov, počas ich trvania.

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§230 ZP).

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s platnou legislatívou zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :
 - a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie,
 - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti,
 - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu,
 - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť,
 - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou,
 - f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia,

- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP,
- h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny,
- i) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie,
- j) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu,
- k) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa,
- l) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV,
- m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov.

Článok 21

Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne raz ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu a jedenkrát ročne rozsah a podmienky poskytovania OOPP.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť vstupné a preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov zväzu a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.
- (3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24

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. Pri rozdelení pracovnej zmeny sa tieto časti sčítavajú.
- (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.
- (4) Zamestnávateľ umožní stravovanie svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.
- (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 každoročne dohodnutej.

Článok 25

Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú potrebnú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
- (4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna.
- (5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom.

Článok 27 **Sociálny fond**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu (ďalej SF) sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len zákon). Povinný prídelt je 1% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Ďalší prídelt SF sa bude tvoriť výškou 0,25 % zo súhrnu hrubých miezd.
- (2) Zásady na tvorbu a použitie SF tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe 2.

Štvrtá časť

Článok 28 **Záverečné ustanovenia**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za prvý polrok najneskôr do 15. septembra a za celý rok najneskôr do 15. februára v príslušnom roku.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Odborová organizácia obdrží jeden exemplár, zamestnávateľ jeden exemplár, jeden exemplár bude zverejnený v zborovni a jeden obdrží personálne oddelenie.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Košiciach, dňa 20. 12. 2018

.....
Ján Rusnák
predseda ZO OZ PŠaV

.....
PaedDr. Zuzana Zajacová
riaditeľka školy

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

Základná organizácia OZPŠaV pri Základnej škole, Bukovecká 17, 040 12 Košice splnomocňuje týmto Jána Rusnáka, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roky 2018-2020 a splnomocňuje ho na podpísanie tejto kolektívnej zmluvy v mene našej základnej organizácie.

Košice, 09. 11. 2018

.....
Natália Šmajdová
za ZO OZ PŠaV

Plnomocenstvo prijímam.

Košice, 09. 11. 2018

.....
Ján Rusnák
predseda ZO OZ PŠaV

ZÁSADY PRE TVORBU A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

(interná smernica)

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, s 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 a s Kolektívnou zmluvou ZŠ Bukovecká 17, Košice.
- (2) Sociálny fond (ďalej len SF) je fond, ktorý vytvára zamestnávateľ na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku.
- (3) O tvorbe a použití SF v súlade s platnou legislatívou rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so ZO OZ PŠaV pri Základnej škole Bukovecká 17, Košice (ďalej len ZO OZ).

Článok 2

Tvorba sociálneho fondu

- (1) Sociálny fond je tvorený:
 - a) povinným prídélom vo výške 1 %,
 - b) ďalším prídélom vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - c) z ďalších zdrojov, ku ktorým patrí zostatok SF za predchádzajúci kalendárny rok, dary a dotácie.
- (2) Základom na určenie mesačného prídélu do fondu je súhrn hrubých funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť fond z predpokladanej výšky plátov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31. decembra. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
- (3) V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa v Prima banke IBAN: SK12 5600 0000 0005 0402 7004.
- (5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF so ZO OZ. Rozpočet SF sa každoročne na začiatku kalendárneho roka aktualizuje a tvorí samostatnú prílohu k tejto smernici.
- (6) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb po odsúhlasení zamestnávateľom a ZO OZ.
- (7) Právomoci pri dispozícii s finančnými a ostatnými prostriedkami upravuje Smernica pre obeh účtovných dokladov, v zmysle schváleného rozpočtu a zásad. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec hospodársko-administratívneho úseku a predseda ZO OZ.

Článok 3 Použitie sociálneho fondu

- (1) O použití SF v súlade s touto smernicou rozhoduje zamestnávateľ do výšky podľa vytvorených zdrojov a konkrétneho rozpočtu. Čerpanie jednotlivých položiek je ohraničené výškou určenou v rozpočte na príslušný rok. Zamestnávateľ môže v prípade nečerpania niektorej z položiek rozpočtu použiť tieto nevyčerpané prostriedky na krytie inej položky rozpočtu podľa dohody so ZO OZ.
- (2) Finančné prostriedky SF je možné použiť v súlade s rozpočtom na:
- a) **príspevok na stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi:**
- vzťahuje sa na jedno hlavné jedlo a deň, v ktorom bol zamestnanec prítomný v práci (za prítomnosť v práci sa považuje výkon v práci dlhší ako 4 hodiny),
 - výška príspevku sa stanovuje v rozpočte SF na príslušný kalendárny rok,
 - poskytovaný je ako nepeňažné plnenie a nepodlieha zdaneniu,
- b) **dopravu do zamestnania a späť:**
- vzťahuje sa na zamestnancov s trvalým pobytom mimo Košíc denne dochádzajúcich za prácou verejnou dopravou a ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roku, za ktorý sa tvorí fond,
 - výška príspevku sa stanovuje v rozsahu maximálne do 25% preukázaných mesačných nákladov zamestnanca,
 - zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť,
- c) **účasť na kultúrnych a športových podujatiach:**
- príspevok na vstupenky na kultúrne podujatia,
 - príspevok na spoločenské posedenia pri príležitosti ukončenia kalendárneho a školského roka, Dňa učiteľov, pri ocenení zamestnancov, na posedenia so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, so zamestnancami odchádzajúcimi do starobného dôchodku, s bývalými pedagogickými i nepedagogickými zamestnancami,
 - výška príspevku do 15,- € na osobu a podujatie,
 - príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a ZO OZ podľa plánu práce (volejbalový a stolnotenisový turnaj) najviac do výšky 100,- € ročne,
 - školské poznávacie zájazdy organizované ZO OZ, pričom výška príspevku je viazaná na dohodu medzi zamestnávateľom a ZO OZ,
- d) **rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily:**
- **víkendové pobyty v rekreačných zariadeniach OZ PŠaV na Slovensku** (Čingov, Crocus, Vzdelávacie centrum a centrum na regeneráciu pracovnej sily Kežmarské Žľaby) organizované zamestnávateľom alebo ZO OZ vo výške 25,- € na zamestnanca a 10,- € na rodinného príslušníka raz ročne (v prípade neodôvodnenej neúčasti je zamestnanec povinný uhradiť skutočné náklady spojené s jeho neúčastou),
 - **exkurzno-vzdelávacie zájazdy a doplnkové rekreácie** organizované pod záštitou OZ PŠaV s príspevkom najviac do výšky 100,- € na jeden pobyt raz za dva roky, pričom príspevok

bude zamestnávateľ vyplácať raz ročne v mesiacoch november, resp. december na základe písomnej žiadosti spolu s dokladom o úhrade a podľa disponibilných finančných prostriedkov na tejto rozpočtovej položke SF,

- **detské rekreácie, lyžiarsky výcvik** pre deti zamestnancov najviac do sumy 60,- € na 1 dieťa zamestnanca raz za dva roky na základe písomnej žiadosti spolu s dokladom o úhrade nákladov spojených s pobytom a podľa disponibilných finančných prostriedkov na tejto rozpočtovej položke SF,

e) **zdravotnú starostlivosť:**

- **poukaz na kúpeľnú liečbu** pre zamestnanca najviac do výšky 100,- € raz za dva roky, pričom príspevok bude zamestnávateľ vyplácať priebežne na základe písomnej žiadosti spolu s dokladom o úhrade a podľa disponibilných finančných prostriedkov na tejto rozpočtovej položke SF,
- **rehabilitáciu** pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilňovne, plavárne, masáže na základe písomnej žiadosti s dokladom o úhrade v celkovej výške do 30,- € za rok, pričom príspevok bude zamestnávateľ vyplácať priebežne a podľa disponibilných finančných prostriedkov na tejto rozpočtovej položke SF,

f) **nenávratnú sociálnu výpomoc:**

- poskytne zamestnávateľ po schválení ZO OZ diferencovane, podľa sociálnej situácie a počtu členov v rodine a to v prípade:
- **úmrtnia zamestnanca, rodinného príslušníka zamestnanca** (manžel/ka, nezaopatrené dieťa – maloleté a plnoleté pokiaľ študuje a je bez príjmu) vo výške 200,- € pričom je potrebné preukázať doklady o úhrade pohrebných trov,
- **dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca** (v dĺžke trvania min. 3 po sebe nasledujúcich mesiacov) na základe žiadosti zamestnanca až do výšky 200,- € raz za rok,
- **ťaživej finančnej situácie v rodine** najviac do výšky 150,- € raz za dva roky na základe písomnej žiadosti,
- **mimoriadnych udalostí** (napr. živelná pohroma, požiar, výbuch plynu nespôsobený vlastným zavinením, zosuv pôdy, ...) 5 % zo škody vyčíslenej znalcom, najviac však do výšky 300,- €, pričom k žiadosti je potrebné potvrdenie o úhrade škody, fotokópiu listu vlastníctva nehnuteľnosti, potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti,
- závažnosť prípadov ťaživej finančnej situácie v rodine a mimoriadne závažných dôvodov posúdi 5 členná komisia, ktorú menuje riaditeľ školy a podľa závažnosti prípadu rozhodne o výške poskytnutia nenávratnej výpomoci najneskôr do 30 dní od obdržania žiadosti,

g) **návratnú sociálnu výpomoc:**

- poskytovaná je na základe písomnej žiadosti zamestnanca až do výšky 300,- € raz za päť rokov,
- dôvody žiadosti posúdi 5 členná komisia, ktorú menuje riaditeľ školy a podľa závažnosti prípadu rozhodne o výške poskytnutia návratnej sociálnej výpomoci do 30 dní od obdržania žiadosti,
- pri skončení pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazuje vrátiť sociálnu návratnú výpomoc dňom ukončenia pracovného pomeru,
- odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci so ZO OZ a zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky 50,- €,

- h) **servisné poukážky na tovary a služby dodávané alebo poskytované registrovaným sociálnym podnikom:**
- poskytované zamestnancom raz ročne vo výške stanovenej v rozpočte SF na príslušný rok,
- i) **ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov:**
Ide o peňažné alebo nepeňažné plnenie a kvetinový dar pri:
- oceňovaní zamestnancov v školstve (pedagogických i nepedagogických) do výšky 50,- € + kytica,
 - dovŕšení 50-teho a 60-teho roku života vo výške 100,- € + kytica,
 - pri prvom odchode do dôchodku vo výške 100,- € + kytica,
 - bezplatnom darcovstve kostnej drene vo výške 100,- € + kytica,
 - záchrane života vo výške 100,- € + kytica,
 - poslednej rozlúčke so zamestnancom, ak sa jej zúčastní zástupca zamestnávateľa kvetinový dar do výšky 35,- €,
 - úhrade účastníckych poplatkov na konferenciách a školeniach najviac do výšky 100,- € ročne v danej rozpočtovej položke.

Článok 4 Zdaňovanie príspevkov

- (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 %.

Článok 5 Záverečné ustanovenia

- (1) Zamestnanec má nárok na príspevky zo sociálneho fondu po ukončení skúšobnej doby, okrem poskytovania príspevku na stravovanie, ktoré sa riadi platnou cenovou kalkuláciou bez ohľadu na dĺžku odpracovanej doby zamestnanca.
- (2) Ak zamestnanec pracuje na skrátený pracovný úväzok, má nárok na alikvotnú časť príspevkov v pomere k odpracovaným hodinám. Ak zamestnanec pracuje časť kalendárneho obdobia, príspevkov sa kráti podľa počtu odpracovaných mesiacov daného roka.
- (3) Správcom SF je zamestnávateľ. Príkaz na úhradu príspevkov zo sociálneho fondu vydáva na základe tejto smernice riaditeľ školy.
- (4) Čerpanie sociálneho fondu je viazané na dostatok finančných prostriedkov fondu a na rozpočet sociálneho fondu.

- (5) Túto smernicu môže zamestnávateľ meniť iba po prerokovaní so ZO OZ. Každá zmena sa musí vykonať písomne.
- (6) Táto smernica nadobúda platnosť dňom 21. 12. 2018 a účinnosť od 01. 01. 2019

.....
PaedDr. Zuzana Zajacová
riaditeľka školy

.....
Ján Rusnák
predseda ZO OZ PŠaV

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2019

Prírastky sociálneho fondu:

Zostatok z roku 2018	1812,10
Povinný prídel SF v roku 2019 zaslaný na účet SF	
Prírastky SF v roku 2019 spolu	
Spolu	

Čerpanie sociálneho fondu v roku 2018:

Príspevok	Suma v €
Príspevok na obedy zamestnancov	650,00 €
Príspevok na obedy zamestnancov – stravné lístky	200,00 €
Doprava do zamestnania	100,00 €
Vstupenky na kultúrne podujatia	150,00 €
Pedagogická porada – záver školského roka	200,00 €
Pracovná porada – záver kalendárneho roka	400,00 €
Pedagogická porada – Deň učiteľov	200,00 €
Školenie	200,00 €
Športové akcie – volejbalový a stolnotenisový turnaj	100,00 €
Školský poznávací zájazd	800,00 €
Víkendový pobyt v RZ OZ PŠaV	300,00 €
EXOD a doplnkové rekreácie OZ PŠaV	200,00 €
Kúpeľná liečba	100,00 €
Rehabilitácie, sauna, masáže, plaváreň	150,00 €
Nenávratná sociálna výpomoc – úmrtie	200,00 €
Nenávratná sociálna výpomoc – dlhodobá práceneschopnosť	200,00 €
Nenávratná sociálna výpomoc – ťaživá finančná situácia v rodine	150,00 €
Návratná sociálna výpomoc	300,00 €
Poukážky na tovary a služby – wellnes, masáže, manikúra, pedikúra, ...	600,00 €
Oceňovanie zamestnancov – Deň učiteľov, Deň výživy	150,00 €
Životné jubileum 60 rokov – finančný dar	100,00 €
Odchod do dôchodku – finančný dar	0,00 €
Účastnícky poplatok – konferencie, školenia	150,00 €
Iné	0,00 €
Čerpanie SF spolu	5 600,00 €

Rekapitulácia:

Zostatok z roku 2018	1812,10
Povinný prídel SF v roku 2018 zaslaný na účet SF	2763,05
Prírastky SF v roku 2018 spolu	2763,05
Zostatok k 31.12.2019	

Vypracovala:

Dátum:

PaedDr. Zuzana Zajacová, RŠ

RNDr. Veronika Müllerová, ZRŠ

Ján Rusnák, predseda ZO OZ

Zuzana Lengeňová, hospodárka

Mgr. Slávka Stachová, vedúca ŠJ