

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 31.01.2019 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, ako zástupcom zamestnancov pri Obchodnej akadémii, Komenského 1, 066 01 Humenné, zastúpenou Ing. Igorom Marcákom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy,

a

Obchodnou akadémiou, Komenského 1, 066 01 Humenné, IČO: 00162132, zastúpenou Ing. Alenou Židovou, 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 a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta Stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2019 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 kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2019 a končí dňom 31. decembra 2019.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom 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, t.j. články 7, 9, 10 a 27, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany 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 troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania a umiestniť ju na webové sídlo školy, kde sa budú môcť s ňou oboznámiť všetci zamestnanci školy.
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 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. Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Článok 7

Základné ustanovenia

Vzájomné záväzky na zabezpečenie plánovaných úloh vo výchovnej a vzdelávacej činnosti:

1. Vo vzájomnej súčinnosti uvedieme do praxe všetky organizačné a obsahové opatrenia, ktoré vyplývajú zo súčasných spoločenských potrieb.
2. Vytvoríme podmienky pre cieľavedomý rozvoj pedagogickej tvorivosti, v ktorom predmetové komisie a ich sekcie zohrajú neformálnu úlohu koordinátora.
3. Budeme podporovať tvorivú a nerušenú prácu učiteľov s využitím čo najefektívnejších postupov vo výchove a vzdelávaní. Ku skvalitneniu prípravy učiteľa na vyučovanie podporíme podstatné zmeny v obsahu učiva aj pri nedostatku učebníc a iných učebných pomôcok. Túto účasť učiteľa budeme považovať za aktivitu v záujme školy.
4. Do krúžkovej činnosti v škole budeme zapájať učiteľov a žiakov výlučne na základe dobrovoľnosti a túto činnosť budeme odmeňovať podľa množstva pridelených finančných prostriedkov na krúžkovú činnosť v rámci projektu „vzdelávacie poukazy“.
5. Podporíme organizovanie exkurzno-vzdelávacej činnosti a zahraničných tematických zájazdov v závislosti od dostatku finančných prostriedkov.
6. Budeme podporovať neformálnu a pravidelnú prácu rady školy ako právneho prvku riadenia školy.
7. Pri príprave návrhu úväzkov, riešení problémov a otázok vyučovania jednotlivých predmetov budeme vychádzať z námetov predmetových komisií ako kolektívnych pomocných orgánov riadenia školy, ktoré svoje návrhy predložia do konca mája bežného roka.
8. V rozhodujúcich otázkach práce školy budeme dôsledne dodržiavať, aby normy a predpisy upravujúce prácu v škole, týkajúce sa záujmu kolektívu alebo jednotlivých zamestnancov školy v kompetencii OZ boli riadne vopred prerokované s výborom ZO na základe poskytnutých materiálov a bez jeho súhlasu a schválenia členskou schôdzou odborov neboli uplatňované.

Tretia časť

Článok 8

***Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy
Príplatky a odmeny.***

1. Podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a podľa Zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok:
 - a) za činnosť triedneho učiteľa,
 - b) za činnosť uvádzajúceho učiteľa,
 - c) za získane kredity podľa § 47 uvedeného zákona.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že na základe nariadenia PSK vyplatí za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku sumu vo výške jedného funkčného platu pedagogickému pracovníkovi aj nepedagogickému pracovníkovi. Zmena je možná v prípade iných pokynov nadriadeného orgánu.

1. Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie i mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ) a sťažených podmienok na pracovisku.
2. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určitú pevnou zaokrúhlenou sumou 50 euro centov nahor v priemere 6% tarifných plátov platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej sú pedagogickí zamestnanci zaradení, nepedagogickým zamestnancom v priemere 2 % za tých istých podmienok v rámci schváleného rozpočtu školy na rok 2019.
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, resp. z dôvodu nepriaznivej finančnej situácie.

Článok 9

Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca poukázaním na osobný účet zamestnanca.
2. 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.8 ZP).

Článok 10

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP odstupné podľa ustanovení ZP.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopností vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1, 2 ZP v sume 1 funkčného platu na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 12

Platové podmienky

1. Pre odmeňovanie zamestnancov školy uplatňovať Zákon č.553/2003Z. z. § 4 – 1 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. Miera vyučovacej povinnosti učiteľov sa stanovuje podľa NV SR č. 422/2009 Z. z. o rozsahu vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov.

3. Tarifné platy priznané zamestnancom podľa príslušných platových predpisov nemôžu byť bezdôvodne znížené.
4. Zamestnanci budú informovaní o mzdových podmienkach pri každej zmene týchto podmienok, ako aj o zložkách ich mzdy v príslušnom období.
5. Uplatnenie mzdových zložiek a ich zmeny, stanovenie pravidiel a podmienok poskytovania príslušných zložiek mzdy a opatrenia na použitie prostriedkov na mzdy vykoná zamestnávateľ v úzkej súčinnosti so zástupcom zamestnancov a realizuje až po vzájomnom prerokovaní .
6. Za účelom objektivizácie odmeňovania a vylúčenia nespravodlivých subjektívnych hľadísk zamestnávateľ vypracuje zásady poskytovania odmien a prerokuje ich so zástupcom zamestnancov.

Článok 13 **Pracovný čas zamestnancov**

1. V zmysle KZVS čl. II, ods. 1. sa stanovuje pracovný čas na 37,5 hodín týždenne.
2. U pedagogických zamestnancov sa za odpracovanie pracovného času považuje týždenná miera vyučovacej povinnosti a čas vykonávania prác súvisiacich s vyučovaním. Tieto sú stanovené rozvrhom pracovného času každého učiteľa, ktorý je prílohou Pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov Obchodnej akadémie, Komenského 1, 066 01 Humenné.
3. Podľa § 97 ZP, ods.10, zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú v odseku 7 v rozsahu najviac 150 hodín.
4. U ostatných zamestnancov sa dĺžka a rozvrhnutie pracovného času dohodne v pracovnej zmluve, resp. dohodou viažucou sa k pracovnej zmluve.
5. U nepedagogických zamestnancov na ich požiadanie riaditeľka školy umožní využívať pohyblivú pracovnú dobu bez zásahu do prevádzky školy.
6. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom (§ 84 ZP).

Článok 14 **Dovolenka na zotavenie**

V zmysle KZVS čl. II, ods. 2. základná výmera dovolenky je najmenej päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Štvrtá časť **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

Článok 15 **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa bodu 6 Úvodné ustanovenia.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru môžu zmluvné strany použiť aj 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 16

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo sporu uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia, na základe spoločnej dohody, využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500,- €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi v zmysle Pracovného poriadku školy a § 13 ods. 5 ZP.

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti, vyplývajúcej z §-u 240 ZP, sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej jednu miestnosť číslo 212, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán.

2. Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie zástupcov zamestnancov alebo na účasť na ich vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu, pracovné voľno podľa § 136 ods.1, ak tomu nebránia dôležité prevádzkové dôvody.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom na výkon funkcie. (§ 240 ods. 3 ZP). Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.
4. Zamestnanci majú zabezpečenú primeranú ochranu proti akýmkoľvek prejavom diskriminácie, ktorých cieľom je:
 - a) viazať zamestnanie zamestnanca na podmienku, že nebude členom odborovej organizácie, alebo prestane byť jej členom,
 - b) uvoľniť zamestnanca alebo ho postihnúť inými sankciami pre jeho účasť na odborovej činnosti mimo pracovného času na zasadnutiach ZO ako i na členských schôdzach OZ po vzájomnej dohode medzi štatutárnymi funkcionármi resp. ich zástupcami.

Článok 19

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

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

A) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

B) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým,
- o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- o dôvodoch prechodu,

- o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 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:
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - d) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP);
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2 a ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktorému určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§229 ods.1,2 ZP);

C) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- 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),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 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),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 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 (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 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 kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

1. Zástupca zamestnancov sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.
2. Zástupca zamestnancov sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Zástupca zamestnancov sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov 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, schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) 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 (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
 - d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
 - e) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
 - f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
 - g) 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),
 - h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
 - 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 (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - j) kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/zákona o BOZP),

- k) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
- l) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 22

Kontrola odborovým orgánom 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 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 vyšetroje 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 23

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca tak, aby nedošlo k narušeniu výchovno - vzdelávacieho procesu,
 - b) namiesto úhrady nákladov zamestnancovi v súvislosti s výkonom lekárskeho preventívneho prehliadok nariadených zo strany zamestnávateľa vo vzťahu k práci podľa §19 ods. 7 podľa Zákona 126 o verejnom zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov z 2.februára 2006 poskytne zamestnávateľ zamestnancovi 1 deň náhradné voľno,
 - c) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - d) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispieť na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
 - e) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti najmenej 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca najmenej 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.).
 - f) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Zamestnávateľ po dohode so zástupcom zamestnancov podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov rekreáciu s relaxačným zameraním.
2. 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.
3. Zamestnávateľ umožní v nevyhnutných prípadoch čerpať dovolenku na zotavenie a liečenie aj cez školský rok maximálne 5 dní.
4. Pre zamestnancov školy prednostne vo vhodnom čase bude k dispozícii telocvičňa spolu s príslušenstvom na športovo - záujmovú činnosť.

Článok 25

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,15,- € na jedno hlavné jedlo.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 153 ZP starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu podľa plánu kontinuálneho vzdelávania v súlade so zákonom č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a majú uzatvorené príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému i odbornému a 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 alebo druhej atestácie.

Článok 27

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

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
 - a) povinným prídélom je vo výške 1,00 % a
 - b) ďalším prídélom vo výške 0,05% zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Zásady na tvorbu sociálneho fondu sú súčasťou KZ a tvoria jej prílohu.
2. Zmluvné strany sa dohodli na základe KZVS, článok II., ods. 6 na výške príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie na rok 2019 nasledovne:
 - výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

Piata časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

1. Zamestnávateľ poskytne bezplatne na prevádzkovú činnosť ZO OZ miestnosť pre účely zasadanie výboru OZ, na konferencie, na členské schôdze a na inú schôdzkovú činnosť. Zamestnávateľ bezplatne hradí užívanie bežných komunikačných prostriedkov, ako sú telefóny, poštové služby a dostupná rozmnožovacia technika, vrátane spotrebného materiálu a služieb.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane dva podpísané exempláre.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.
4. Súčasťou kolektívnej zmluvy sú prílohy:
 - Príloha č.1: Vnútorňý mzdový predpis a zásady pre priznanie osobného príplatku
 - Príloha č.2: Pracovný poriadok (§ 84 ZP)
 - Príloha č.3. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu, rozpočet SF

Humenné 31.01.2019

Ing. Igor Marcák
splnomocnenec pre kolektívne
vyjednávanie

Ing. Alena Židová
riaditeľka školy

Príloha KZ č. 3

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
3. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa IBAN: SK05 8108 0000 0070 0051 9576.
4. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
5. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Emília Drobnáková.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2019:

1. Povinný prídél vo výške 1,00 % (II., 8/a KZVS)	3797
2. Prídél do výšky 0,05 % (II., 8/b KZVS)	190
3. Zostatok SF z predchádzajúcich rokov	3073,16
SPOLU	7060,16

2. Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2019:

1. Stravovanie	1139
2. Sociálna starostlivosť nenávratná	2624
3. Dary	70
4. Rekreačné, zájazdy	1287
5. Spoločenská činnosť (Deň učiteľov, vianočné poukážky)	1500
6. Kultúrna činnosť	240
7. Športová činnosť	200,16
SPOLU	7060,16

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,15,- €.

Sociálna výpomoc nenávratná

1. Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

a) pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov), ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka, ak žijú v spoločnej domácnosti, do sumy 332 €,

b) pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine,

c) v mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:

- 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 3 320 €,

- ak je škoda vyššia ako 3 320 € maximálne vo výške 332 €.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,

- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,

- fotokópie listu vlastníctva nehnuteľnosti,

- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

2. V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane do výšky 332 €, výpomoc sa poskytne raz za dva roky (raz za dva kalendárne roky).

Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- pri príležitosti životného jubilea 50 rokov veku v hodnote 70 € pre pedagogických zamestnancov a v hodnote 20 € pre nepedagogických zamestnancov po zohľadnení počtu odpracovaných rokov v našej organizácii ,

- finančnú poukážku v hodnote 30 € k vianočným sviatkom.

Rekreačné pobyty

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou podľa finančnej situácie SF. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Telovýchova

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou, podľa plánu práce na športovo – branný deň zamestnancov školy podľa rozpočtu SF.

Kultúrna a spoločenská činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie kultúrnych podujatí, spoločenských posedení pri príležitosti Dňa učiteľov pre všetkých zamestnancov školy podľa rozpočtu SF.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť 00.01.2019, ich účinnosť končí 31.12.2019.

Ing. Igor Marcák
splnomocnenec pre kolektívne
vyjednávanie

Ing. Alena Židová
riaditeľka školy