

Základná škola Júlie Bilčíkove, Budkovce 355, 072 15 Budkovce

*Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole Budkovce 355, 072 15 Budkovce*

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2015

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 31.3. 2015 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Budkovce 355, 072 15 Budkovce, IČO: 42102898, zastúpenou Mgr. Alenou Vaľovou, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 3.10.2014 a Základnou školou Júlie Bilčíkovej, Budkovce 355, zastúpenou PaedDr. Vierou Vajsovou, štatutárom 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 č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 odst.7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

/2/ Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 ods. 5 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnením zo dňa 28.8.2010, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. A. Vaľovú, predsedu výboru odborovej organizácie. Splnomocnenie tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

/3/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.4.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

/4/ Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto kolektívnej dohody na rok 2013-2018 skratka „KD“, namiesto zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231 a §232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. 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/ KZ upravuje podmienky vykonávania štátnej služby štátnymi zamestnancami, teda 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 podľa zákona č. 400/2009 Z.z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorí sú v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí uňho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu a teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas, a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

/3/ Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.1.2015 a končí dňom 31.12.2016, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je dojednaná odchyľne.

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 ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. 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 túto KZ rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie do 10 dní od jej podpísania.

/2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia zverejnením KZ na web stránke školy – zamestnávateľa. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

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

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov v KZ

Článok 7

Príplatky a náhrady za pohotovosť

/1/Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

a/ pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%

b/ za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24% /§14 OVZ/

c/ Podľa článku III. §14c novelou zákona 390/2011 Z.z. začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhľenou na 50 eurocentov nahor.

d/ 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%

e/ pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%

f/ Príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30 % individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede odseku 1 je 2,5 % z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhľenou na 50 eurocentov nahor.

Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu

- hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede podľa nariadenia vlády č. 422/ 2009 Z. z., ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov - najmenej 4 hodiny týždenne,
- žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede
- tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

g/ kreditový príplatok pedagogickým a odborným zamestnancom po získaní 30 kreditov vo výške 6%, po získaní 60 kreditov vo výške 12% platu, podľa zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov

/2/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu /§ 17 OVZ/

/3/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu /§ 18 OVZ/

/4/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu príplatky podľa §16 až §18 / § 19 OVZ/

/5/ Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu / § 20 ods. 1 písmeno c, OVZ/

/6/ Pri zamestnávateľom nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti na pracovisku poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti 50% a ak ide o deň pracovného pokoja 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu / § 21 OVZ/

Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa §16 až §18 a plat za prácu nadčas podľa §19 OVZ.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

/7/ Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

a/ náhrada v sume 15% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja

b/ s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja / §21 OVZ/

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

/8/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných osobných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom and rámec jeho pracovných povinností /§10 OVZ/.

Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 5% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

/9/ Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

/10/ Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku školského roka. Za aktivity mimo Plánu práce školy si zamestnanec nárokuje na základe predpísaného tlačiva vyplatenie osobného príplatku za tieto aktivity po uplynutí štvrtého v príslušnom kalendárnom roku.

/11/ Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

/12/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak táto starostlivosť a jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností, príplatok 20 eur mesačne/§14b OVZ/

/13/ Zamestnávateľ z dôvodu prekážky v práci na strane organizácie poskytne zamestnancom na nevyhnutne potrebný čas v prípade epidémie, havárie alebo kalamity pracovné voľno s náhradou mzdy minimálne 50%, pri hlásení chrípkových prázdnin okresným hygienikom so 100% náhradou mzdy.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

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

/3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať na viac účtov, podľa požiadavky zamestnanca /§130 ods. 7 ZP a §131 ods. 7 ZP/.

Článok 9

Odstupné a odchodné

/1/ Po prepustení zamestnanca, ktorého pracovný pomer trval dlhšie ako dva roky, sa v ZP obnovuje súbeh výpovednej lehoty a odstupného, ktoré je diferencované podľa odpracovaných rokov u zamestnávateľa - § 76 ZP

- odstupné poskytne zamestnávateľ zamestnancovi nielen v prípade skončenia pracovného pomeru dohodou, ale aj pri výpovedi z organizačných dôvodov a zo zdravotných dôvodov,
- výška odstupného bude závisieť od počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa

s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písmeno a/ a b/ ZP odstupné a to podľa § 76 ZP.

/1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písmeno a/ a b/ ZP odstupné a to podľa § 76 ZP vo výške

a/ trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov

b/ štvornásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov

/2/ Pri prvom skončení štátnozamestnaneckého pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Článok 10

Podporný finančný príspevok

/1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi podporný finančný príspevok v závislosti od dĺžky pedagogickej praxe a odpracovaných rokov nasledovne:

a/ po odpracovaní 10. rokov sumu 100 eur

b/ po odpracovaní 20. rokov sumu 200 eur

c/ po odpracovaní 30. rokov sumu 300 eur

/2/ ZO vyplatí zamestnancovi podporný finančný príspevok pri dovŕšení 50. rokov vo výške 50 eur z príspevkov členov ZO.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po dohode zmluvných strán odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie / ďalej DDS/ vo výške 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

/2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 2% z jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

/3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s OZ a dohodne so zamestnancom.

Článok 12

Určenie platu zamestnancov nezávisle od dĺžky praxe

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. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako bol tarifný plat učený podľa zaradenia do platového stupňa /§ 7 ods. 4 ZO VZ/
- navýšiť platové tarify od 1.1.2013 pre pedagogických a odborných zamestnancov vo výške 5% a pre nepedagogických zamestnancov regionálneho školstva vo výške 5% účelovo určených,

podľa § 5 ods. 2 zákona č. 438/2012 Z. z. o štátnom rozpočte na rok 2013

v prílohe č. 7 k zákonu 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.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

/1/ V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle §85 ods.8 ZP sa zamestnávateľ v r. 2013 - 2018 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne ; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas na 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas na 35 hodín týždenne.

/2/ Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, má v roku 2013 - 2018 právny nárok na stanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

/1/ V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah stanovený v §103 ZP o jeden týždeň. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov, a vychovávateľov je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku - §103 ZP, po predĺžení teda deväť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí štátnemu zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dosiahne 33 rokov veku.

/2/ Čerpanie dovolenky určuje výlučne zamestnávateľ (§111 ZP); ak neurčí čas čerpania dovoleniek do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka zamestnanec má právo určiť si čas na čerpanie dovolenky sám, je však povinný ohlásiť tento termín 14 dní vopred, prípadne po dohode so zamestnávateľom aj v kratšej dobe.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

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

/2/ V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v čl.4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

/3/ Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR 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 spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ / ak nevzniká nárok priamo zamestnancovi/ 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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodli 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 takto:

zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie v prípade zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie sťažností

/1/ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

/2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 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 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

a/ jednu miestnosť – miestnosť hospodára ZŠ, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárnym orgánom

b/ umožniť telefonické, počítačové a internetové spojenie

c/ poskytne svoje miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov

d/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných vzťahoch a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

/2/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom OZ na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

Článok 19

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a 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 OZ v nasledovných prípadoch:*

- vydanie pracovného poriadku zamestnávateľa /§12 ZOVZ/
- 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/

- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času /§87 ods. 2 ZP/
- zavedenie pružného pracovného času /§88 ods. 1 ZP/
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času/§86 ods.1 ZP/
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien /§90 ods. 4 ZP/
- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia /§91 ods. 2 ZP/
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započítava do pracovného času / §90 ods. 10 ZP/
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas / § 97 ods. 6 a 9 ZP/
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov / § 98 ods. 9 ZP/
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok / §111 ods. 1 ZP/
- určenie hromadného čerpania dovolenky / §111 ods.2 ZP/
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien /§133 ods. 3 ZP/
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené meškanie práce /§ 144 ods. 7/
- stanovenie podmienok, za ktorých sa bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci / §152 ods. 7 pís. a, ZP/
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie /§152 ods. 7 pís. b, ZP/
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pri ktorých nemôže zamestnávateľ zamestnancovi pridelovať prácu, a pri ktorých sa mu poskytuje 60% funkčného platu /§ 142 ods. 4 ZP/
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí /§3 a §7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde/

b/ písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku / §22 ods.1 ZP/
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým /§29 ZP ods. 1 ZP/ - o dátume alebo o navrhovanom dátume prechodu; o dôvodoch prechodu; o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov; o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov
- o dohodnutých pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz 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 stanovený týždenný pracovný čas / §49 ods. 6 ZP/
- pri hromadnom prepúšťaní – o dôvodoch hromadného prepúšťania; o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými má pracovný pomer rozviazať; o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva; o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude realizovať; o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať /§73 ods. 2 ZP/
- o výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu /§73 ods. 2 a 4 ZP/

- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci / §98 ods. 6 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:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času /§86 ods. 1 ZP/
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov /§29 ods.2 ZP/
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov /§73 ods.2 ZP/
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru /§74 ZP/ je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú neplatné – výpoveď musí prerokovať do 7 pracovných dní, okamžité skončenie pracovného pomeru do 2 pracovných dní
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja /§94 ods. 2 ZP/
- organizáciu práce v noci /§98 ods.6 ZP/
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi /§141a ZP/
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci /§152 ods. 7 a, ZP/
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom /§152 ods. 7b, ZP/
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie /§152 ods. 7c, ZP/
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie /§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 eur /§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 v zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť /§237 ods.2 pís. a, ZP/
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia /§237 ods.2 pís. b, ZP/
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa /§237 ods.2 pís. d, ZP/

- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov /§237 ods.2 pís. e, ZP/

d, umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať relevantné informácie, konzultácie a doklady /§237 ods.2 a §239 ZP/

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

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

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

/3/ Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ.

/4/ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa /§230 ZP/

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

/1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR je č. 140/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č.124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. a o zmene a doplnení zákona 355/2007 Z.z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov / ďalej len zákon o BOZP/ sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie a ochranu práce.

/2/ Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

a/ vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie najmä postup, prostriedky a spôsob realizácie /§6 ods. 1 k, zákona o BOZP/

b/ zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav / §6 ods. 1 o, zák. o BOZP/

c/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 5 zák. o BOZP

d/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť /§7 ods. 1 zák. o BOZP/

e/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou /§9 ods. 2 zák. o BOZP/

f/ poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života a zdravia , bezplatne OOPP /§6 ods. 2 b, zák. 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. 3a, zák. o BOZP/

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 /§6 ods.3 b, zák. o BOZP/

i/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre dodržiavanie BOZP vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie /§240 ZP a §19 ods. 5 zák. o BOZP/

j/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP, nepresúvať ich na zamestnancov /§6 ods. 11 o BOZP/

k/ zabezpečovať dodržiavanie a kontrolovať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách /§7 zák. č. 377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov a §6 ods. 5 zák. o BOZP/

l/ zabezpečiť kontrolu o zákaze použitia alkoholu u zamestnancov v pracovnom čase /§9 ods. 1 b, zák. o BOZP/

m/ umožniť vykonávať kontrolu nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV /§149 ZP a §29 zák. o BOZP/

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

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

2/ Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne vyhovujúcej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľ pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s OOPP

b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne i sami vyšetrovať

c/ požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu

d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov

e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- raz do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- raz za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných prostriedkov v súlade s nariadeniami vlády SR č. 395/2006 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje

a/ umožniť 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/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% vymeriavacieho základu /§ 8 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z. z./

Článok 24

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 vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov- členov zväzu a ich rodinných príslušníkov.

2/ Zamestnávateľ po dohode s OZ podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútornými organizačnými 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 25 **Stravovanie**

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle §152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách, ktorí na svojom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny, stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

2/ Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

3/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou 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.

4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,27 eur na jedno hlavné jedlo.

5/ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

Článok 26
Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ, pokiaľ spravuje byty vo svojej pôsobnosti, zaväzuje sa informovať OZ o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich používania.

Článok 27
Starostlivosť o kvalifikáciu

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii / §3 ods. 3 a 5 OVZ/.

2/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 28
Tvorba sociálneho fondu, výška fondu, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

1/ Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako celkový prídel do sociálneho fondu tvorí

a/ povinný prídel 1% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok
b/ ďalší prídel vo výške 0,25% podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2/ Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Úpravy pri tvorbe fondu, jeho výške, použití a poskytovaní príspevku zamestnancom a odborovej organizácii sú uvedené v prílohe č. 2 kolektívnej zmluvy.

Článok 29
Záverečné ustanovenia

- 1/ Plnenie KZ budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zmluvná strana požiadať o zmenu alebo o doplnenie tejto KZ.
- 2/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží dva podpísané exempláre.
- 3/ Zmluvné strany vyhlasujú, že po prečítaní KZ súhlasia s jej obsahom, čo potvrdzujú svojimi podpismi.

V Budkovciach dňa 31.3.2015



ZO OZ Budkovce



štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha KZ č. 1

Výbor ZO OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ Budkovce 355,
072 15 Budkovce

Budkovce

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole Budkovce 35, 072 15 Budkovce, IČO: 42102898, na základe uznesenia výboru ZO OZ, ktorý je jej štatutárnym orgánom, zo zasadnutia dňa 3.10.2014 rozhodol a uznesením splnomocnil na kolektívne vyjednávanie a na podpísanie Kolektívnej zmluvy na roky 2015 Alenu Vaľovú predsedu ZO OZ PŠaV pri ZŠ Júlie Bilčíkovej Budkovce 355. Menovaná je zástupcom organizácie v plnom rozsahu bez obmedzenia.

Splnomocnenie prijímam.

V Budkovciach dňa.....

.....

za Výbor ZO OZ

.....

Alena Vaľová

Príloha KZ č. 2

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

Článok 1

Všeobecného ustanovenia

1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu /ďalej SF/ v zmysle zákona č. 152/1994 v znení neskorších predpisov v pôsobnosti zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s článkom 27 tejto KZ, zamestnancom a ich 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 použitia SF.

2/ V priebehu roka sa môže rozpočet v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú.: 1638417758/0200.

5/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na vyplatenie. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr k 31. januáru nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu vzniknuté nároky z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

6/Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.

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

8/Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Jana Cipošová a predseda odborovej organizácie

Článok 2

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 0,27 eura.

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve /ďalej NH SR/ zistenej Štatistickým úradom SR /ďalej ŠÚ SR/ za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa fond tvorí.

Sociálna výpomoc nenávratná

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

- pri úmrtí rodinného príslušníka /manžel, manželka, deti – ak sa neprerušene 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/ sumu 100 eur.

Telovýchova

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

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahov, na relaxačné pobyty a školenia.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.4.2015 a končia účinnosť dňom 31.12.2015.

.....
zamestnávateľ

.....
odborová organizácia

Výbor ZO OZ pri ZŠ Budkovce 355

1. Mgr. Alena Vaľová
2. Mgr. Erika Vagaská
3. PaedDr. Eva Timárová
4. Mgr. Mariana Melníková
5. p. Vlasta Miková