

# Kolektívna zmluva

17/12/2013

Uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole, Centrálna 464, Svidník, IČO 36158402 zastúpenou Petrom Mihaľom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe plnomocenstva zo dňa 26. novembra 2013 (ďalej Odborová organizácia)

a

Spojenou školou, Centrálna 464, Svidník, IČO 37947931 zastúpenou RNDr. Máriou Makutovou, riaditeľkou školy (ďalej Zamestnávateľ).

## Prvá časť Úvodné ustanovenia

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

### 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 kolektívnu zmluvu vyplýva zo splnomocnenia z dňa 26. novembra 2013, ktorým odborová organizácia pri Spojenej škole, Centrálna 464, Svidník, splnomocnila na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Petra Mihaľa. Splnomocnenie z 26. novembra 2013 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) 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 zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto kolektívnej dohody na rok 2014 skratka "KZVS".
- (4) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 21.6.2005. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

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

### Článok 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 a na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
- (3) Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu KZ, účinnosť dňom nasledujúcim po jej zverejnení a účinnosť KZ končí dňom 31.12.2014.

#### **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 KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na zamestnávateľa. 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 dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

#### **Druhá časť** ***Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán*** ***a zamestnancov v oblasti odmeňovania***

#### **Článok 7** **Platové podmienky**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a predpisov a mzdovými predpismi a metodickými pokynmi vydanými MŠVVaŠ SR.
- (2) Podľa katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce vo verejnom záujme a podľa základnej stupnice platových taríf (§7 ods. 5 zákona č.553/2003 Z.z.) sa zamestnanec v 1. – 7. platovej tarifnej triede zaradí do dvanásteho platového stupňa príslušnej platovej triedy bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.
- (3) Zamestnancovi možno namiesto funkčného platu priznať osobný plat počas vykonávania osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Osobný plat nesmie byť nižší ako funkčný plat, ktorý by zamestnancovi patrilo podľa § 4 ods. 4. Osobný plat sa zamestnancovi poskytuje, pokiaľ trvajú dôvody, na základe ktorých mu bol priznaný. Priznaný osobný plat možno zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh (§7a zákona č. 553/2003 Z.z.).



## **Článok 8 Príplatky a odmeny**

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatky v súlade so Zákonníkom práce a Zákonom č. 553/2003 Z.Z.
- (2) Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom riaditeľ školy uznal získané kredity za programy kontinuálneho vzdelávania. Žiadosť o priznanie kreditového príplatku podáva zamestnanec cez registratúru zamestnávateľa. Prílohou žiadosti sú kópie prihlášky na vzdelávanie s podpisom riaditeľa školy, originály a kópie osvedčení o absolvovaní vzdelávania. Originály osvedčení budú vrátené zamestnancovi po overení kópií štatutárnym zástupcom.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c) zákona č.553/2003 Z.z).
- (4) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu na základe návrhu priamo nadriadeného vedúceho zamestnanca za:
  - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z druhu práce podľa § 20 ods. 1 písm. a/,
  - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy – podľa formuláru cieľových úloh,
  - c) aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa.

## **Článok 9 Osobný príplatok**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať osobné príplatky na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 zákona č.553/2003 Z.z.)
- (2) Kritériá na poskytovanie osobných príplatkov vypracuje riaditeľka školy na návrh zástupcov riaditeľky školy pre jednotlivé zložky v spolupráci s odborovým orgánom, ktoré potvrdí predseda ZO svojím podpisom a pečiatkou.
- (3) Výšku osobného príplatku navrhuje zástupca riaditeľky školy a zástupca pre TEČ v súlade s kritériami udeľovania osobného príplatku na konci mesiaca, schvaľuje ich riaditeľka školy. Osobný príplatok sa vypláca od prvého dňa nasledujúceho mesiaca.
- (4) Výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže znížiť na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

## **Článok 10 Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na jeden osobný účet zamestnanca, ktorý si zriadil v peňažnom ústave podľa vlastného výberu.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech účtu Rady odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy vo Svidníku č. ú: 4013800857/500, vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu člena OZ, vždy do 20. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.

## **Článok 11**

### **Účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru**

- (1) Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (§74 ZP), inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné.



- (2) Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

## **Článok 12** **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 v súlade s §76 Zákonníka práce.
- (2) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvoch funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (3) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho dvoch funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.
- (6) Zamestnávateľ pri rozvzovaní pracovného pomeru z dôvodov organizačných a štruktúrnych zmien zohľadní túto postupnosť:
- a) zamestnanci, ktorí v období predchádzajúceho roka porušili pracovný poriadok a boli na to písomne upozorení,
  - b) zamestnanci, ktorých aprobácia nie je využiteľná pre potreby organizácie,
  - c) nekvalifikovaní zamestnanci,
  - d) zamestnanci spĺňajúci nárok na starobný alebo úplný invalidný dôchodok.

## **Článok 13** **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2014 je minimálne 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. 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 v sume 15,- Eur, nie však viac ako príspevok zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (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 14** **Vymedzenie prekážok na strane zamestnávateľa**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli na týchto prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže pridelovať zamestnancovi prácu:
- a) prerušenie vyučovania v čase epidémie alebo nákazy,
  - b) organizačné dôvody – prijímacie konanie, maturitné skúšky, organizácia regionálnych súťaží a podujatí (riaditeľské voľno),
  - c) vážna prevádzková porucha alebo havária, pri ktorej riaditeľka školy preruší, resp. zastaví vyučovanie,
  - d) vyhlásenie mimoriadnej situácie štábom CO, ktorá priamo súvisí s prevádzkou zamestnávateľa a ktorej následkom je prerušenie, resp. zastavenie vyučovania.



- (2) Pri vzniku udalosti vymedzene v ods. 1 body a, c, d zamestnávateľ môže poskytnúť študijné voľno pre pedagogických zamestnancov v trvaní najviac 1 deň.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že v prípadoch ak zamestnanec má vyčerpanú dovolenku alebo nemá nárok na náhradné voľno a nie je možné mu pridelovať prácu vzhľadom na vznik situácie podľa ods. 2, patrí mu náhrada mzdy vo výške 60 % funkčného platu.

### **Článok 15**

#### **Pracovný čas a dovolenka na zotavenie**

- (1) V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska – v rozsahu 7,5 hodín/týždenne podľa harmonogramu, odsúhlaseného riaditeľkou školy. V prípade pracovného pomeru na kratší pracovný čas sa čas vykonávania činnosti mimo pracoviska vypočíta ako pomerná časť zo 7,5 hod.
- (3) Pre zamestnancov úseku technicko-ekonomických činností – zástupkyňa riaditeľky školy pre OA a technicko-ekonomické činnosti, personalistika a mzdy, účtovníctvo a správa majetku - sa zavádza pružný pracovný čas ako spôsob nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času:
  - a) Základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku – stanovený v rozpätí od 09.00 do 13.00 hod.
  - b) Voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas – od 6.00 do 19.00 hod.
  - c) Prevádzkový čas je celkový pracovný čas, ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období určenom zamestnávateľom – 37,5 hodín/týždeň.
  - d) Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako pracovný týždeň.
- (4) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov. Dovolenka pedagogických zamestnancov školy, vrátane riaditeľa školy a jeho zástupcov, asistentov učiteľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

### **Tretia časť**

#### ***Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán***

### **Článok 16**

#### **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru 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, tj. 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 Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

### **Článok 17**

#### **Riešenie kolektívnych sporov**

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi/ v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.



- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, 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 rozhodol ich kolektívny spor.

#### **Článok 18**

##### **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpektorátu 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).
- (3) Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania a vzniesť námietky či pripomienky a tieto uviesť do protokolu o vybavovaní podania. Má právo byť informovaný o priebehu šetrenia a jeho výsledkoch a byť poučený o prípadnom ďalšom postupe.

#### **Článok 19**

##### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

- (1) Zamestnávateľ bude uvoľňovať zamestnancov s náhradou mzdy na výkon odborových funkcií vo výbore a vo vyšších odborových orgánoch. Ďalej zamestnávateľ bude uvoľňovať s náhradou mzdy členov výboru OZ PŠ a V na Slovensku, členov vyšších odborových orgánov na školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a oblasti BOZP v nevyhnutnom rozsahu – najviac tri pracovné dni.
- (2) Zamestnávateľ umožní členom výboru ZO OZ voľné využitie počítačovej techniky a internetovej siete pre účely OZ.

#### **Článok 20**

##### **Záväzky odborovej organizácie**

- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 13 ods.1 tejto KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (5) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (6) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§230 ZP)

#### **Štvrtá časť**

##### **Starostlivosť o zamestnancov**

#### **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 č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z., o BOZP a v zmene a doplnení niektorých



zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z., a o zmene  
doplnení zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení  
niektorých zákonov sa zväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť  
a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia  
prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

- (2) ZO bude uplatňovať svoje právo spoločenskej kontroly nad stavom BOZP ako aj vydávať pokyny, opatrenia a zúčastňovať sa na rokovaníach o BOZP.

## **Článok 22** **Zdravotnícka starostlivosť**

### **Zamestnávateľ sa zaväzuje:**

- (1) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov, na svoj náklad; na tento účel poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu jedného pracovného dňa,
- (2) vybaviť pracoviská príslušnými zdravotníckymi pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem,
- (3) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- (4) 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 23** **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ umožní stravovanie v ŠJ všetkým zamestnancom aj tým, ktorí sú zamestnaní na kratší pracovný úväzok.
- (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.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravné lístky zamestnancom, ktorí vykonávajú práce spojené s prevádzkou školy počas školských prázdnin v prípade, že zariadenie školského stravovania má prerušenú prevádzku alebo jeho zamestnanci čerpajú dovolenku podľa vopred odsúhlaseného harmonogramu.

## **Článok 24** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 zákona č. 553/2003 Z.z., aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi, ktorý podal prihlášku na kontinuálne vzdelávanie s jeho súhlasom, 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.
- (3) 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 podľa ods. 2 písm. a).
- (4) Pracovné voľno podľa odseku 2 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec na základe písomnej žiadosti po odsúhlasení zamestnávateľom.

**Článok 25**  
**Rekreačná starostlivosť**

- (1) Zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom, ak tomu nebránia prevádzkové potreby školy a školského zariadenia, čerpať 3 dni dovolenky na zotavenie aj cez školský rok, o ktorú v dostatočnom časovom predstihu požiadajú.  
Uprednostní najmä tieto dôvody: kúpele, rekreačno-liečebné pobyty, exkurzno-vzdelávacia činnosť, ošetrovanie rodinného príslušníka, svadba, pohreb, sťahovanie, súkromné majetko-právne záležitosti, odborný rast.

**Článok 26**  
**Cestovné**

- (1) Zamestnávateľ vyplatí 1x ročne cestovné pre dochádzajúcich zamestnancov, ktorí majú trvalé bydlisko mimo mesta Svidník, vo výške skutočných nákladov za jeden mesiac (máj) – vid' rozpočet SF.

**Článok 27**  
**Sociálny fond**


- (1) Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený :  
a) povinným prídelaom vo výške 1 % a  
b) ďalším prídelaom vo výške 0,20% (KZVS 2012 bod II /7 )  
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.


**Piata časť**  
**Článok 28**  
**Záverečné ustanovenia**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy sa budú vykonávať príbežne počas trvania účinnosti KZ.  
Prílohy KZ :  
1. Splnomocnenie  
2. Zásady pre tvorbu a použite SF  
3. KZVS na r. 2014.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Vo Svidníku dňa 24.12.2013

Vo Svidníku dňa 24.12.2013

  
Peter Mihaľ  
zástupca odborovej organizácie

  
RNDr. Mária Makutová  
štatutárny zástupca - zamestnávateľ



## Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu pre rok 2014

### 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 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „SF“) v pôsobnosti Spojenej školy vo Svidníku.

(2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom v zastúpení RNDr. Máriou Makutovou a ZO PŠaV pri Spojenej škole vo Svidníku v zastúpení predsedom ZO p. Petrom Mihaľom.

(3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

(4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. účtu 8830400130/5600 v Prima banke, pobočka Prešov. 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 prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

(5) Zamestnávateľ je povinný prerokovať výdavky zo SF so ZO PŠaV pri Spojenej škole vo Svidníku v zastúpení s predsedom ZO. Výdavky štartovného na športové a telovýchovné podujatia, na ktorých sa zamestnanci zúčastňujú na základe pozvánky a po predložení súpisky potvrdenej predsedom ZO OZPŠaV sa považujú za prerokované.

(6) Príspevok na stravovanie podľa čl.2 ods. písm. a) sa podpisom KZ považuje za prerokovaný. Evidenciu stravovania zamestnancov vedie vedúca školskej jedálne.

(7) Za dodržiavanie pravidiel v hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa – Ing. Mária Široká, ktorá preberá a eviduje všetky žiadosti o poskytnutí príspevkov zo SF.

(8) Zamestnanec zodpovedný podľa ods. 7 za hospodárenie s prostriedkami SF uvoľňuje výdavky z účtu SF na základe písomného pokynu s uvedením výšky výdavku, účelu a odsúhlasení podpisom štatutárnym zástupcom zamestnávateľa a predsedom ZO OZPŠaV podľa čl. 1 ods. 2. Písomný pokyn sa považuje za vydaný pre výdavky na stravné podľa čl. 2 ods.2 písm. a)

### Článok 2 Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem SF na rok 2014

a) povinný prídél vo výške 1%, ďalší prídél vo výške 0,20% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok	6 930,00 €
b) zostatok SF z predchádzajúceho roku	2 280,00 €

**Spolu predpokladaný príjem v roku 2014: 9 210,00 €**

(2) Výdavky zo SF na rok 2014

a) príspevok na stravovanie (0,15 € / jedno hlavné jedlo/zamestnanec)	1 500,- €
b) príspevok na dopravu do zamestnania a späť	1 100,- €
c) sociálna výpomoc nenávratná	500,- €
d) dary	1 900,- €
e) telovýchova, účasť na iných a organizácia vlastných športových podujatí pre zamestnancov	700,- €
f) rekreácie a služby na regeneráciu pracovnej sily (plavárne, rekreačné pobyty a pod.)	2 700,- €
g) kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť a ďalšia realizácia sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov	700,- €
h) nerozpočítaná rezerva	110,- €

**Spolu predpokladané výdavky v roku 2014: 9 210,- €**



### Článok 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

#### A/ Príspevok na stravovanie

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov vyplývajúcich z § 152 Zákonníka práce na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,15 €**.

#### B/ Príspevok na dopravu do zamestnania a späť

(1) Zamestnávateľ po dohode so ZO OZPŠaV pri Spojenej škole vo Svidníku poskytne príspevok na náklady na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom s trvalým pobytom mimo sídla zamestnávateľa.

(2) Príspevok na dopravu sa vypláti 1x ročne v plnej výške cestovného verejným hromadným dopravným prostriedkom. Po vzájomnej dohode strán Kolektívnej zmluvy bude vyplatený v mesiaci jún za mesiac máj.

(3) Pre schválenie poskytnutia príspevku je zamestnanec v termíne od 1.5.2014 do 31.5.2014 povinný predložiť zamestnávateľovi žiadosť o poskytnutie príspevku s prílohami:

- a) kópia občianskeho preukazu
- b) jeden cestovný lístok na cestu do zamestnania a jeden na cestu späť za mesiac máj 2014 alebo potvrdenie o výške cestovného od verejného prepravcu.

#### C/ Sociálna výpomoc nenávratná

(1) Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca po schválení so ZO OZPŠaV pri Spojenej škole vo Svidníku 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 26, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté) 100 €
- b) pri úmrtí manžela(manželky) poskytnú sociálnu výpomoc mimo písm. a) výpomoc druhému z manželov vo výške:

pri jednom dieťati	150 €
pri dvoch deťoch	300 €
pri troch a viac deťoch	450 €
- c) pri dlhodobej práceneschopnosti (PN – viac ako šesť mesiacov) do 100 €
- d) pre zmiernenie následkov živelnej pohromy diferencovane do 165 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- úmrtný list
- lekárske potvrdenie
- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

#### D/ Dary

Zo SF zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary:

- a) príspevok na zakúpenie daru pri príležitosti životného jubilea 50 rokov 33 €
- b) pri prvom odchode do dôchodku 33 €
- c) pri narodení dieťaťa 33 €
- d) na zakúpenie vianočných darčiekov a iných darčiekov v oblasti starostlivosti o zamestnancov (nepeňažné dary: 3 € - 20 € / rok / zamestnanec) podľa možnosti SF

*V prípade, že zamestnanec je práceneschopný alebo je na materskej alebo rodičovskej dovolenke, nepeňažný dar z prostriedkov SF mu bude jednorazovo poskytnutý najneskôr do 2 mesiacov od nástupu do práce po ukončení PN, materskej alebo rodičovskej dovolenky.*

#### E/ Telovýchova a športové podujatia

(1) Zo SF sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a inými organizáciami:

- a) štartovné: športové podujatie 5 € / zúčastneného zamestnanca, najviac 35,- € / športová akcia (zoznam zamestnancov predkladá predseda ZO OZPŠaV)



- b) organizácia dvoch športových dní/rok zamestnávateľa v spolupráci so ZO OZPŠaV - príspevok 100,- € / športový deň
- c) finančné prostriedky sa môžu použiť aj vo výdavkoch podľa písm. F/

#### F/ Regenerácia pracovnej sily

- (1) Prostriedky sú rozpočtované na:
- a) športové a relaxačné využitie organizované zamestnávateľom - úhrada nákladov na sauny, bazény, masáže a solária - príspevok bude prerokovaný so ZO OZPŠaV
  - b) rekreačný pobyt zamestnancov, organizovaný zamestnávateľom
  - c) tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Príspevok bude poskytnutý po odsúhlasení nadpolovičnou väčšinou zamestnancov školy.

#### G/ Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť a ďalšia realizácia sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Zo SF sa poskytne príspevok na návštevu divadelných predstavení, organizovanie spoločenských posedení zamestnancov a organizovanie vzdelávaní a pracovných stretnutí v otázkach BOZP a pracovno-právnych vzťahov v hodnote najviac 5,- €/zamestnanca.

#### Článok 4

##### A/ Zdaňovanie príjmov zo sociálneho fondu

Plnenia poskytované zo sociálneho fondu sa zdaňujú bežným spôsobom 19% nakoľko ide o príjem zo závislej činnosti. Od 1. januára 2011 sa všetky zdaniteľné plnenia, teda aj plnenia poskytované zo sociálneho fondu, započítavajú do vymeriavacieho základu na platenie poistného.

Podľa zákona č.595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov sú niektoré príspevky poskytované zo sociálneho fondu od dane oslobodené a poistné sa z týchto plnení platiť nebude. Ide o nasledovné plnenia:

- príspevok na stravovanie poskytnutý podľa § 5 ods.7 písm. b) ZDP
- hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku
- použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom a ich rodinným príslušníkom podľa §5 ods.7 písm. d) ZDP

#### Článok 5

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú platnosť dňom podpisu KZ, účinnosť dňom nasledujúcim po ich zverejnení a ich účinnosť končí dňom 31.12.2014.

Vo Svidníku dňa 27.12.2013

Vo Svidníku dňa 27.12.2013

RNDr. Mária Makutová  
riaditeľka školy

Peter Mihaľ  
zástupca odborovej organizácie