

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 3.1.2015 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole, Cintorínska 3, 060 01 Kežmarok,
zastúpenou p. Jarmilou Karašovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov OZ pri MŠ na základe plnomocenstva zo dňa 6.12.2014 (ďalej Odborová organizácia)

a

Materskou školou so sídlom v Kežmarku, Cintorínska 3, IČO: 37874161,
zastúpenou p. Želmírou Haniskovou Bc., riaditeľkou školy (ďalej Zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, používanie skratiek

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.7 stanov odborovej organizácie.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 2 písm. b) bod 1 stanov odborovej organizácie, ktoré má výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán. Tento splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Jarmilu Karašovou, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 6.12.2014 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu od 1.2.2002 založenú zriaďovacou listinou zo dňa 21.03.2002 č. 21051/13638/020. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľky MŠ ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(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 označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2011 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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. 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. Na nezamestnaných dôchodcov, bývalých zamestnancov zamestnávateľa, resp. jeho predchodcu, sa vzťahuje len v rozsahu, ktorý je vymedzený touto KZ.

(3) Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo 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.

(4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2015 a skončí 31. decembra 2019. Účinnosť článkov ktoré sú viazané na rozpočet, (t.j. článkov 7, 9, 10, 11 a 27) končí dňom 31.decembra 2015.

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 budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. (7,9,10,27) 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 uschovajú 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 vo dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania, s tým, že člen uhradí nevyhnutné náklady na kopírovanie.

(3) Novo prijímaných 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 z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie

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

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

2. Príplatok za zastupovanie

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

(2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od

prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, okrem pedagogického a odborného zamestnanca odmenu za zvýšený pracovný výkon počas zastupovania za PN vo výške 6,00 Eur za jeden deň.

3. Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi pracujúcemu za zmenu mesačne sumu 13,50 Eur.

4. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

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

b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, (§ 13b OVZ),

c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,

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

6. Ostatné príplatky:

Zamestnávateľ bude vyplácať príplatky za prácu v noci, sobotu a nedeľu i vo sviatok v zmysle §§ 16-18 OVZ.

9. Plat za prácu nadčas

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a 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 aj príplatky podľa § 16, § 17 a § 18 OVZ.

(2) Za prácu nadčas sa považuje každá práca nariadená priamym nadriadeným presahujúca 37,5 hod. pracovného času v týždni. U pedagogických zamestnancov je práca nadčas každá hodina odpracovaná pri priamej práci s deťmi nad rozsah ich vyučovacej činnosti v danom týždni.

(3) Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas. V prípade ak si to situácia vyžaduje a vedúci zamestnanec vykonáva činnosti spojené so zastupovaním neprítomného pedagogického zamestnanca môže vykonávať prácu nadčas za NV, ale len so súhlasom zriaďovateľa, (riaditeľka školy), alebo príslušného štatutárneho orgánu (u zástupcu školy), pokiaľ sa situácia nedá vyriešiť inak.

(4) V čase prázdnin, alebo v čase prerušenej prevádzky bude zamestnávateľ postupovať podľa pracovného poriadku. Riaditeľ školy umožní zamestnancom čerpať NV za prácu nadčas a dovolenku.

(5) Plat a NV za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 OVZ, nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. z. ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti zo dňa 7.9.2009 a v zmysle usmernenia k práci nadčas, vydaného ministerstvom školstva SR 29.12.2009.

(6) Po dohode zamestnanca so zamestnávateľom si môže zamestnanec za prácu nadčas čerpať NV do troch mesiacov od jeho nadobudnutia. So súhlasom zamestnanca sa táto lehota môže predĺžiť. NV zamestnanec spravidla bude čerpať počas vedľajších prázdnin a za zníženej prevádzky.

10. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

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.

11. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

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.

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

12. Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne štatutárny orgán zamestnávateľa na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

(2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok..

(3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok. V prípade zmien platových predpisov, alebo jednorázových rozpočtových opatrení aj v priebehu roka podľa kritérií dohodnutých vopred s OZ.

(5) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný, pri porušení pracovnej disciplíny v zmysle pracovného poriadku a platového poriadku.

13. Kreditový príplatok

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom.

Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(2) Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

14. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

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 zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

15. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

(3) 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.8 ZP a § 131 ods.7 ZP). /napr. členské príspevky rady/

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov. Na rok 2015 bude zamestnávateľ postupovať podľa KZVS na rok 2015.

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške § 76 ods. 1a 2 ZP

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi plat nad rámec ZP v zmysle KZ VS na príslušný kalendárny rok .

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rámec ZP v zmysle KZ VS na príslušný kalendárny rok.

(4) Pri organizačných zmenách bude zamestnávateľ najprv uvoľňovať zamestnancov v dôchodkovom veku, pričom ak dôjde k uvoľneniu, alebo vytvoreniu pracovných miest môže ich zamestnávateľ ponúknuť (okrem iných uchádzačov) aj svojim terajším zamestnancom vo výpovednej lehote (len vo výpovediach z organizačných zmien) a svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú nezamestnaní ak spĺňajú predpoklady na výkon práce.

(5) Zamestnávateľ nedá výpoveď obidvom manželom, ktorí sú v pracovnom pomere zamestnávateľom po dobu dvoch rokov

(6) Zamestnávateľ bude vopred informovať OZ o organizačných, alebo racionalizačných opatreniach, ktoré zamýšľa realizovať a v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľňovaní zo zamestnania, alebo preradzovaní na inú prácu.

(7) Zamestnávateľ bude informovať OZ aj o skončení pracovného pomeru z iných dôvodov ako uvádza § 63 ods. 1. písm. a, b, c, ZP a to v §63 ods. 1. písm. d, e porušenie pracovnej disciplíny:

a) **za neuspokojivé pracovné výsledky**, na ktoré bol zamestnanec písomne upozornený, alebo 3x napomenutý pred zamestnancami a zamestnanec ich aj tak neodstránil v zmysle pracovného poriadku a:

- a) preukázaný opakovaný neospravedlnený neskorý príchod na pracovisko alebo predčasný odchod z pracoviska, u pedagogických zamestnancov sa toto ustanovenie vzťahuje aj na vyučovaciu hodinu,
- b) prekročenie právomoci danej organizačným poriadkom,
- c) nesplnenie úlohy vyplývajúcej z náplne práce, opakované neskoré splnenie úlohy,
- d) porušenie zákazu fajčenia,
- e) zverejnenie informácií o platoch zamestnancov,
- f) nepovolené používanie majetku zamestnávateľa na súkromné účely, nešetrenie majetkom školy
- g) neospravedlnená absencia v priebehu kalendárneho roka v trvaní najviac jeden pracovný deň,
- h) opustenie pracoviska počas pracovnej doby bez súhlasu zamestnávateľa,
- i) vykonávanie činností nesúvisiacich s pracovným zaradením a náplňou práce v prospech seba alebo iných osôb v pracovnom čase,
- j) neoznámenie prekážky v práci, ak je zamestnancovi prekážka vopred známa
- k) narušanie vzťahov na pracovisku šírením nepravdivých tvrdení, nepodložených správ a domniek o spolu zamestnancoch,

b) **za závažné porušenie pracovnej disciplíny** a pre sústavné závažné porušovanie možno dať zamestnancovi výpoveď ak zamestnanec v posledných troch mesiacoch v súvislosti s porušením pracovnej disciplíny bol písomne upozornený na možnosť výpovede:

- a) preukázaná neospravedlnená celodenná neprítomnosť v práci trvajúca viac ako 1 deň,
- b) podnikanie, vykonávanie inej zárobkovej činnosti vedúceho zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu a členstvo v riadiacich, kontrolných alebo dozorných orgánoch okrem prípadov, uvedených v § 9 ods. 2 a 3 a v § 9a,
- c) vykonávanie práce alebo nástup do zamestnania pod vplyvom alkoholu alebo iných omamných návykových a psychotropných látok,
- d) prijatie úplatku, korupcia,
- e) prekročenie právomoci danej organizačným poriadkom a spôsobenie väčšej škody,
- f) hrubé osočovanie a urážky zamestnancov, alebo ich zákonných zástupcov,

- g) majetkové delikty na pracovisku
- h) agresívne správanie, použitie fyzického násilia voči zamestnancom, žiakom alebo ich zákonným zástupcom
- i) porušenie povinností a nedodržanie obmedzení stanovených v § 8 zákona č. 552/2003 Z. Z.
- j) priama aj nepriama diskriminácia,
- k) úmyselné opakované porušovanie bezpečnostných predpisov,
- l) spáchanie úmyselného trestného činu aj mimo pracoviska po právoplatnom rozhodnutí súdu
- m) spáchanie sprenevery, krádeže
- n) ohrozenie dieťaťa nevedomelým konaním

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je 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 uzatvorenej s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou . Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom 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 by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ). (upratovačka, údržbár, kuchárka,)

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

(1) Pracovný čas zamestnancov zamestnávateľ určuje na 37 a ½ hodiny týždenne, pracovný čas zamestnancov v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne;

(2) Týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca pozostáva z času, počas ktorého vykonáva priamu vyučovaciu činnosť a z času počas ktorého vykonáva ostatné činnosti spojené s pedagogickou prácou podľa pracovného poriadku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska, v zmysle pracovného poriadku.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

(1) Základná výmera dovolenky je v rozsahu piatich týždňov.

(2) Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

(3) Dovolenka riaditeľa školy a pedagogického zamestnanca je 9 týždňov.

(4) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania nepedagogických zamestnancov sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie o jeden týždeň u tých zamestnancov, ktorí odpracovali u zamestnávateľa viac ako päť rokov a sú starší ako 33 rokov veku .

(5) Plán dovoleniak bude zostavovaný vždy na začiatku kalendárneho roka. Zostatok nevyčerpanej dovolenky môže byť na konci kalendárneho roka maximálne 10 dní u pedagogických a 5 dní u prevádzkových zamestnancoch, ktorú je povinný vyčerpať do nasledujúceho kalendárneho roka.

(5) Zamestnávateľ môže poveriť zamestnanca čerpaním dovolenky mimo plánu ak to vyžaduje situácia na zariadení / pokles detí pod 50% v rámci efektivity práce, v čase vedľajších prázdnin, a podmienok ustanovených v pracovnom poriadku/

(6) Zamestnanec žiada o čerpanie dovolenky mimo plánu najmenej tri dni dopredu, zamestnávateľ môže odmietnuť čerpanie dovolenky z objektívnych dôvodov. (vzdelávanie, aktivita školy, nedostatok pracovných síl, a pod.)

(7) Dovolenka na zotavenie v rozsahu najviac 4 týždňov (celozávodná) je spravidla v čase hlavných prázdnin , pričom o jej čerpaní rozhoduje zamestnávateľ.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

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

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a 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.

(4) Členovia OZ sú povinný zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka od skončenia funkcie ak osobitný predpis neustanoví inak.

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

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

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, že využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo práce).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve práce, 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 300 €. 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 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov 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. 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) Každý zamestnanec konajúci individuálne alebo spoločne s inými zamestnancami, ktorí sa domnievajú, že majú dôvod k sťažnostiam, majú právo požiadať o prešetrenie sťažnosti zamestnávateľa alebo odborový orgán. Odborový orgán je oprávnený prešetrenie vykonať v súčinnosti so zamestnávateľom buď sám alebo s právnikom Zväzu, vyšším orgánom Zväzu alebo s orgánmi Národného inšpektorátu práce alebo so zriaďovateľom alebo s orgánmi štátnej správy školstva alebo s orgánmi školskej samosprávy, prípadne ďalšími oprávnenými, a to aj v spoločnom konaní. Dotknutí zamestnanci budú účastníkmi konania v procese prešetrovania až do vyriešenia sťažnosti.

Článok 17

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.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) bezplatne priestory (1 miestnosť) školy s vnútorným zariadením na činnosť výboru odborovej organizácie, telefón, počítač, internet;
- b) bezplatne priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov;
- c) na svoje náklady zabezpečí priestory za účelom vzdelávacích činností v oblasti pracovnoprávnej, ochrany práce, kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov;

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie/ najmenej 2 dni v roku člen, 4 dni v roku predseda / a tiež umožní úpravu pracovného času zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

Článok 18

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 ZVZ)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7 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 času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok 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)
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 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)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpania a použitia (§ 3, § 7 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) **písomne informovať odborovú organizáciu najmä :**

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových 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 ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 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
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP)

- o pravidelnom zamestnávani zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 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 záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbery, 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, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 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)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.7 písm. a/ ZP)
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 písm. b/ ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.7 písm. c/ 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 (§ 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 19

Závazky odborovej organizácie

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

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

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

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

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

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

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

a/ písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),

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

e/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),

f/ 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),

g/ poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),

h/ poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu

znečisteniu , za pracovný odev sa bude považovať aj teplá bunda, krátke nohavice, vesta, či šaty pre pedagógov nahradzujúce plášť(6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),

i/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

j/ 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),

k/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),

l/ vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),

m/ kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),

n/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona 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 nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, 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,

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,

f/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach

alebo pri pracovných postupoch.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s NVSR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- (1) Umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad;
- (2) Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem;
- (3) Po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov podľa prílohy č. 3 Zásady čerpania a použitia SF;
- (4) Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je od prvého do tretieho dňa 35% funkčného platu a od štvrtého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti 65% denného funkčného platu zamestnanca,
- (5) 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) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami, resp. zásadami pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.
- (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.
- (4) Zamestnávateľ umožní zamestnancom, ak tomu nebránia prevádzkové potreby školy, čerpať 1 týždeň dovolenky na zotavenie aj počas školského roka, o ktorú v dostatočnom predstihu požiadajú prostredníctvom zamestnávateľa. /kúpele, rekreačno-liečebné pobyty, svadba rodinného príslušníka, odborný rast/
- (5) Zamestnávateľ umožní rekreačnú a športovú činnosť a ďalšie aktivity za podmienok uvedených v zásadách o SF

Článok 25

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, alebo v jeho blízkosti, 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. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) 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.

(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 0,12 € na jedno hlavné jedlo.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú na dôchodku, a tiež cudzích príslušníkov účastníkov školení a prác v zmysle zriaďovateľskej listiny.

(6) V období keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov s fyzickou osobou – verejným stravovacím zariadením do výšky 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

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

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní

b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

c) zamestnávateľ sa o podmienkach poskytnutia pracovného voľna dohodne v pláne kontinuálneho vzdelávania spravidla na začiatku školského roka, pričom prihliada na rozpočet školy a počet študujúcich. (vzájomné zastupovanie zamestnancov)

(4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).

(5) V čase, keď je prevádzka školy prerušená, resp. obmedzená (havarijný stav, chrípkové prázdniny, infekcia, deratizácia, nižší počet detí), zamestnávateľ povolí okrem čerpania dovolenky, pedagogickým zamestnancom povoliť tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie aj individuálne a mimo pracoviska, ktoré musí byť adekvátne doložené. (zák. č. 317/2009 Z. z.)

(6) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 27

Sociálny fond

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelom je vo výške 1% a

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

(2) Zásady na tvorbu a použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy 1x ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Doba účinnosti ods.1 (druhá veta) a ods. 4 článku 9 týkajúce sa výšky % na osobné príplatky a ods. 1, písm. b) článku 27 týkajúce sa určenia výšky % na ďalší prídel do sociálneho fondu a s tým súvisiaci rozpočet SF (čl. 2 prílohy o SF) začína od 1.1.2015 a skončí 31.12.2015. Doba účinnosti ostatných článkov sa stanovuje na 2 roky t.j. od 1.1.2015 do 31.12.2016.

(3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom exemplári.

(4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Kežmarku dňa 3.januára 2015

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Prílohy KZ :

- Príloha č. 1 Plnomocenstvo vo veci rokovania, uzatvárania a podpísania KZ za odborovú organizáciu
- Príloha č. 2 Kritéria na priznanie osobného príplatku a odmien
- Príloha č. 3 Zásady čerpania a použitia sociálneho fondu
- Príloha č. 4 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2015

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

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole v Kežmarku so sídlom Cintorínska 3, Kežmarok, na základe uznesenia výboru ZOOZ, zo dňa 06.12.2014, ktorý je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto p. Jarmilu Karašovú, predsedníčku základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roky 2015 až 2016, ako aj na jej podpísanie v mene našej základnej organizácie.

Kežmarok 06.12.2014

.....
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

Kežmarok 06.12.2014

.....
Jarmila Karašová

Kritéria na priznanie osobného príplatku a odmien

Kritéria vychádzajú z ustanovení § 10 a § 20 ods. 1 písm. a), b) a d) zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len OVZ) ale aj z článku 8 – predovšetkým odsek 2 - a z článku 7 odsek 6 tejto KZ.

1. Disponibilné zdroje na osobné príplatky a odmeny podľa § 20 ods. 1 písm. a), b) a d) OVZ sú určené v položke rozpočtovej skladby zamestnávateľa č. 612002. **Pre rok 2015 jej predpokladaná výška je 1722 € / s tým, že táto sa v priebehu roka môže rozpočtovým opatrením zriaďovateľa i viackrát meniť.**
2. Disponibilné zdroje z predchádzajúceho odseku sa použijú

a) na osobné príplatky	70 %
b) na odmeny	30 %
3. Na priznanie osobného príplatku zamestnávateľ zohľadňuje

a) mimoriadne osobné schopnosti	20 %
b) dosahované pracovné výsledky	40 %
c) vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností	40 %

I. Osobný príplatok

1. Kritériá pre pedagogických zamestnancov

A. Mimoriadne osobné schopnosti

- schopnosť využiť svoj talent, osobnostné vlastnosti, vedomosti a zručnosti v prospech rozvíjania, resp. uspokojovania špecifických, prípadne špeciálnych psychických potrieb detí, vrátane mimoriadne nadaných detí;
- schopnosť uplatňovať humanizáciu a demokratizáciu výchovno-vzdelávacieho procesu;
- schopnosť reprezentovať, resp. šíriť dobré meno školy navonok (medzi rodičovskou a ďalšou verejnosťou, voči iným školám, vrátane ZŠ, voči mestu- jeho orgánom a inštitúciám);
- schopnosť individuálnej alebo tímovej tvorby školského vzdelávacieho programu, jeho novelizácie v súlade so záväznými štátnymi dokumentmi;
- schopnosť vytvoriť inovačný program, resp. projekt;
- počítačová gramotnosť;
- pedagogická tvorivosť;
- úroveň právneho vedomia, resp. znalosť príslušných právnych predpisov;

B. Dosahované pracovné výsledky

Toto kritérium uplatní zamestnávateľ predovšetkým na základe predchádzajúcej hospitačnej a inej kontrolnej činnosti, z výsledkov ktorej zohľadní predovšetkým:

- praktické využitie schopností z bodu A;
- iniciatívne a ochotné plnenie úloh súvisiacich s plánom práce školy a so školským vzdelávacím programom
- flexibilitu aktivitu (pomoc) voči mimoriadnym potrebám školy;

- hodnotenie práce s triedou – dokumentácia, presné a načas požadované údaje o deťoch;
- náročnosť práce v najstaršej vekovej skupine, u detí 2-3 ročných;
- individuálny prístup a sústavné podporovanie nadaných detí;
- individuálny prístup a sústavné podnety voči deťom z málo podnetného prostredia;
- individuálny prístup voči deťom telesne alebo duševne postihnutým;
- individuálny prístup voči deťom s odloženou školskou dochádzkou;
- podnecujúca úprava triedy s príslušnými miestnosťami a školského dvora;
- precízne, zodpovedné a dôsledné plnenie Školského vzdelávacieho programu
- náročnosť práce učiteľky, ktorá je v porovnaní s ostatnými učiteľkami dlhšie sama v dobe od pobytu detí vonku po odpoludňajší odpočinok detí;
- náročnosť práce učiteľiek, ktoré majú v porovnaní s ostatnými učiteľkami vyšší počet detí v triede;
- uplatňovanie neformálnej spolupráce so vzdelávacími, kultúrnymi a ďalšími verejnými inštitúciami a občianskymi združeniami a výsledky tejto spolupráce;
- dôsledná a zodpovedná príprava detí na súťaže, rôzne druhy prezentácie školy;

C. Vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností

V prospech tohto kritéria zamestnávateľ započítava zamestnancovi všetky činnosti mimo pracovnú náplň, resp. mimo svoju pracovnú povinnosť, ktoré vykonáva pre zamestnávateľa. Tým zároveň zohľadní aj pracovné činnosti súvisiace s pracovnou náplňou, ak sú nad určený rozsah (čo do množstva a času).

Do tohto kritéria započíta **učiteľom** najmä:

- administratívu nad rozsah povinností;
- kvalitné vedenie kabinetu učebných pomôcok;
- kvalitné vedenie školskej knižnice;
- kvalitné vedenie metodického kabinetu;
- výber (inkasovanie) rôznych platieb od rodičov;
- nadštandardné materiálne zabezpečenie svojej triedy, školy;
- organizovanie, osobná prípravu a realizáciu tvorivých dielní a ďalších foriem poradenstva a výchovno-vzdelávacej pomoci voči rodičom;
- metodické aktivity pre mesto, SPV (voči učiteľom, vychovávateľom z iných škôl);
- zabezpečenie, realizácia prezentačných aktivít pre našu školu, pre mesto, SPV a pod., napr. výstavy, rôzne vystúpenia;
- nadštandardné činnosti s deťmi typu cudzí jazyk, hudba, súčinnosť s logopédom;
- pedagogickú tvorivosť podľa osobitného predpisu MŠ SR;
- vedenie pedagogickej praxe;
- uvádzanie novej učiteľky (učiteľa) do pedagogickej praxe podľa osobitného predpisu;
- vedenie metodického orgánu v škole;
- tvorbu, spoluprácu pri tvorbe, realizáciu projektu školy mimo svojich pracovných povinností
- ďalšie mimoškolské aktivity (doposiaľ tu neuvedené) pre našu školu, iné školy, pre mesto, pre verejnosť, ktoré formujú dobré meno našej školy;

I. 2. Špecifické kritéria pre prevádzkových zamestnancov na poskytovanie osobných príplatkov

Vychádzajú zo základnej kategorizácie vyššie uvedených kritérií podľa I. 1. A. až C. Zamestnávateľ pri poskytovaní osobných resp. výkonnostných príplatkov zohľadní nepedagogickým zamestnancom predovšetkým :

- mimoriadne pracovné zručnosti a flexibilitu;
- dlhodobu a kvalitne vykonávanú prácu;
- iniciatívne a samostatné plnenie úloh nad rozsah základných pracovných povinností, napríklad starostlivosť o školský dvor, pranie kobercov, vysádzanie kvetov, údržbárske práce, pomoc pri organizovaní školských podujatí, spolupráca pri realizácii projektov a pod.;
- náročnosť (obťažnosť) práce, ktorá nie je zohľadnená v tarifnom plate.
- Doprovod detí k lekárovi, pomoc pri vychádzkach s deťmi,
- Príprava rôznych dní zdravia – občerstvenie a pod.

II. Odmeny

Inštitút odmien podľa § 20 ods. 1 písm. a), b) a d) OVZ bude zamestnávateľ uplatňovať len výnimočne, ak splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, resp. zásluhy nezohľadnil v osobnom príplatku podľa kritérií z tejto prílohy, a to predovšetkým z časti I./C. tie, ktoré posudzujú plnenie mimoriadnych krátkodobých jednorázových, resp. individuálnych aktivít alebo úloh s prihliadnutím na dosiahnuté výsledky jednotlivcami, resp. užšieho kolektívu zamestnancov v prospech školy, mesta.

Udelenie odmeny zamestnávateľ uskutoční až po písomnom konkrétne rozpracovanom hodnotení mimoriadnych zásluh zamestnanca (zamestnancov) po prerokovaní v odborovom orgáne.

Zmena alebo doplnenie týchto kritérií sa uskutoční v režime kolektívneho vyjednávania podľa tejto KZ.

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl.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 a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (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.

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

(4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú.6619133035/1111. Prevod finančných prostriedkov SF vo výške 1/12 z určeného prídela v súlade s čl. 27 ods. 1 tejto KZ sa na uvedený účet uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

(5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť vopred všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou (najlepšie písomnou formou).

Čl.2.

Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2015

a/ povinný prídela vo výške 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok €
b/ prídela do výšky 0,05 % podľa §3 odst.1b stanovený €
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov €
Spolu : €

(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2015

a/ na dopravu do zamestnania a späť €
-------------------------------------	---------

b/ stravovanieE
c /sociálna výpomoc nenávratná €
d/ sociálna výpomoc návratná €
e/ dary€
e/ liečebná starostlivosť €
f/ rekreačné pobyty €
g/ exkurzno-vzdelávacie zájazdy €
h/ detské rekreácie €
ch/ telovýchova €
i/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť €
j/ rezerva €
S p o l u : €

Riaditeľka školy:
Želmíra Hanisková Bc.

predseda ZO OZ pri MŠ
Jarmila Karašová

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý má mesačný príjem vyšší ako dvojnásobok životného minima, 1x ročne jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške 20,00 € ak sú jeho výdavky na cestovanie najmenej 6,64 € mesačne.

(2) Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorého funkčný plat nepresahuje dvojnásobok životného minima a jeho skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravou s výnimkou MHD a železničnou osobnou dopravou sú preukázané, a to najmenej v sume 6,64 € mesačne (najviac do výšky 0,5 % jeho funkčného platu).

(3) Príspevok je znížený na polovicu, ak zamestnanec pracuje menej ako polovičný úväzok.

Úhrada výdavkov na stravu

Zamestnávateľ prispeje zamestnancom, ktorí sa pravidelne stravujú v zariadení na stravovanie jedného hlavného jedla sumou 0,12 Eur za každé odobraté jedlo v mesiaci. Príspevok sa vypláca 1x štvrťročne.

Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie počas prázdnin formou obedov od právnickej osoby-stravovacie zariadenie a príspevok zo SF bude v sume režijných nákladov. (smernica a pracovný poriadok)

Sociálna výpomoc nenávratná

(1) Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne každú jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi na jeho žiadosť diferencovane podľa sociálnej situácie v jeho rodine.

(2) Pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca (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) sa poskytne zamestnancovi sociálna výpomoc nenávratná do sumy 50,00 €

(3) Pri úmrtí zamestnanca poskytnú zmluvné strany jednorazovú sociálnu výpomoc pozostalým rodinným príslušníkom na ich žiadosť vo výške:

- ak ide o rodinu bez nezaopatrených detí a pri 1 dieťati : 50,00 €

- pri 2 nezaopatrených deťoch : 70,00 €

- pri 3 a viac nezaopatrených deťoch : 100,00 €

(počet nezaopatrených detí v rodine prípadne zomrelého zamestnanca, ktorej sa výpomoc týka je použité ako kritérium na posúdenie závažnosti sociálnej situácie).

(4) Na nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 10,00 € štvrťročne

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc musí obsahovať:

- potvrdenie o nákupe liekov

- odporúčanie nákupu liekov lekárom

Sociálna výpomoc návratná

(1) Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná v ťaživej finančnej situácii do výšky 100,00 €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.

(2) Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do 2 mesiacov.

(3) Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné len pri úmrtí, alebo invalidite pracovníka.

(4) Zo závažných sociálnych dôvodov, môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po určitú dobu na minimálnu výšku 10,00Eur

Dary

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí odpracovali u zamestnávateľa minimálne 5 rokov finančné dary nasledujúcim spôsobom:

- pri životnom jubileu 50 rokov vo výške 200,00 € (zamestnancovi, ktorý odpracoval viac ako jeden kalendárny rok, ale menej ako 5 rokov pomerne k odpracovaným rokom- jeden rok - 40,00 €)
- pri dovŕšení 60-teho roku života 100,00 € (zamestnancovi, ktorý odpracoval viac ako jeden kalendárny rok , ale menej ako päť rokov, pomerne k odpracovaným rokom, jeden rok – 20 Eur)
- pri skutočnom odchode do dôchodku 100,00 €

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary :

na zakúpenie kvetov pri životnom jubileu, pri úmrtí zamestnanca alebo bývalého zamestnanca, pri odchode zo zamestnania do 10, 00 €

- za tvorivú prácu vo forme poukážky v hodnote 10,00 Eur
- pri pracovnom jubileu 10,20,30, 40 rokov vo výške 30,00 E
- Príspevok na ošetrovanie OOPP vo výške 5,00 € na každého zamestnanca

Liečebná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:

- na rehabilitáciu do výšky 5,00 € pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia alebo obdobného zariadenia na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu 1x v roku aj keď predĺžený doklad bude vyšší.

Rekreačné pobyty

Zamestnávateľ poskytne pre zamestnancov príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, na EXOD a doplnkové rekreácie zverejnené v Učiteľských novinách a Aktualitách zväzu najviac do výšky 20 € na jeden pobyt v roku na zamestnanca a to aj v tom prípade, ak by zamestnanec predložil doklady vo vyššej hodnote. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Exkurzno-vzdelávacie zájazdy a vzdelávacie aktivity

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov a vzdelávacích aktivít v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoloňovanie zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do výšky 20,00 € . Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Telovýchova

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na plaváreň, saunu, pohybové a psychorelaxačné cvičenia, na športové akcie organizované zamestnávateľom, odborovou organizáciou, mestom, školami .Príspevok bude poskytnutý vo výške 5,00 € / rok na jedného zamestnanca a to aj v prípade ak by zamestnanec predložil doklady vo vyššej hodnote.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť, BOZP

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na divadelne predstavenia, spoločenské posedenia so zamestnancami, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, so zamestnancami iných škôl a školských zariadení, na vzdelávacie aktivity, ktoré rozvíjajú právne vedomie zamestnancov i rozvíjanie kompetencií na edukáciu do výšky 30,00 € na osobu.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2015, ich účinnosť končí 31.12.2015 s výnimkou čl. 2 (Rozpočet), ktorého účinnosť končí 31.12.2015.

V Kežmarku 3. januára 2015

.....
zamestnávateľ

.....
odborová organizácia

.