

Základná škola Kežmarská 30, 040 11 Košice
ZO OZPŠaV pri ZŠ Kežmarská 30, 040 11 Košice



K o l e k t í v n a z m l u v a
n a r o k y 2014 - 2019

Košice, január 2014

Kolektívna zmluva na roky 2014 - 2019

uzavretá medzi: **Základnou organizáciou** Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole, Kežmarská 30, 040 11 Košice, zastúpenou Mgr. Danielou Bajerovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 15.1.2014 (ďalej len odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Košiciach, Kežmarská 30, IČO: 35 542 624, zastúpenou Mgr. Pavlom Horňákom, riaditeľom školy (ďalej len zamestnávateľ)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 15.1.2014, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Danielu Bajerovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.4.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu 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 Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

(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, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2014 a skončí 31. decembra 2019, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet, t. j. článkov 7, 9, 10, a 27, ktorých účinnosť sa skončí končí dňom 31. decembra 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 číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

(1) Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmmnožiť a v 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 30 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.

(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 zvereného 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. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky:

- 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 za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,
- d) pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,

4. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

5. Príplatok za prácu vo sviatok

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

6. 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.

7. 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 č. 2 tejto KZ.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku školského roka.

(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 (nesplňa kritéria alebo podmienky).

8. Kreditový príplatok

(1) Pedagogickému 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.

9. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

(1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

10. Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

(1) Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.

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

- a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
- b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
- c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

(3) Príplatok podľa odseku 1 je najviac 2,5% z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

11. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Splatnosť platu je 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

zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 9 **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým 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 sume:

- a) jedného jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:

- a) jedného jeho funkčného platu, ak prac. pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) 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.

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume 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.

(5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

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

Článok 10 **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2014 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.

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

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, 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).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 13

Dovolenka

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

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

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

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

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

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.5 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových organov

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

a) jednu miestnosť č. 8, o výmere 15 m², v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie,

b) telefónnu a faxovú linku v miestnosti riaditeľa,

d) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,

e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady na svoj náklad,

f) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,

g) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

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

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 3 dni v roku,

- členovia výboru ZO 1 deň v roku

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP).

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 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým

a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu

b) o dôvodoch prechodu

c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov

d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 47 ods. 4 ZP),

- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),

- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),

- pri hromadnom prepúšťaní o

a) dôvodoch hromadného prepúšťania

b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať

c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva

d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať

e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods.2 ZP),

- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromad. prepúšť. (§ 73 ods.2 a 4 ZP),

- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),

- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.8, písm. a/ ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).**

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 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 §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykoná-

vať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

- b/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- d/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a ove-rovať 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 nebezpečností 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 (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, čistiacie 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/ kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- l/ kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
- m/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n/znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 21

Kontrola odborovým 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
- c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d/ upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

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

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov - členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

(2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov, bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.

(3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24

Stravovanie

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

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

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie 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 podľa platných predpisov.

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

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

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

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

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

Článok 27

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

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

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelom vo výške 1% a

b) ďalším prídelom vo výške 0,05%

zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Štvrtá časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu na základe vyžiadania jednej zo zmluvných strán o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. OZ obdrží dva a zamestnávateľ jeden podpísaný exemplár.

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

V Košiciach dňa 31. januára 2014

.....
Mgr. Daniela Bajerová
predsedníčka ZO OZPŠaV

.....
Mgr. Pavel Hornák
riaditeľ školy

Plnomocenstvo

Základná organizácia OZPŠaV pri Základnej škole, Kežmarská 30, 040 11 Košice, splnomocňuje týmto **Mgr. Danielu Bajerovú**, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roky 2014 - 2019, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2014 - 2019 v mene našej základnej organizácie.

V Košiciach dňa 15. januára 2014

Za výbor ZO OZPŠaV:

Členovia RNDr. Adriana Vargová

Mgr. Henrieta Halásová

Plnomocenstvo prijímam.

V Košiciach dňa 15. januára 2014

.....
Mgr. Daniela Bajerová

Podmienky na priznanie osobného príplatku

P.č.	Kritérium - úloha	Počet bodov
1.	Hodnotenie pedagogického zamestnanca za minulý šk. rok	0 - 5
2.	Osobnosť učiteľa (iniciatíva, tvorivosť, autorita, dochvilnosť...)	0 - 5
3.	Kvalita vedenia triednych kolektívov a spolupráca s rodičmi	0 - 5
4.	Vedenie MZ a PK v škole vrátane metodickej administratívy	0 - 5
5.	Vedenie VP, koordinátori VMR, PDZ, ŠPZ	0 - 3
6.	Vedenie zápisníc z porád, kroniky, knižnice	0 - 2
7.	Spolupráca s MŠ, knižnicou, získavanie žiakov do 1. a 5. ročníka	0 - 3
8.	Zavádzanie výpočtovej techniky do riadenia školy a vyučovania	0 - 5
9.	Vedenie kabinetu a odbornej učebne	0 - 5
10.	Práca v inventarizačnej komisii, vo výbore ZO OZ, v Rade SF, Rade školy	0 - 2
11.	Oprava písomných a laboratórnych prác žiakov, predpisovanie zošitov	1 - 5
12.	Vedenie internetovej žiackej knižky	1 - 5
13.	Príprava žiakov na prijímacie skúšky na stredné školy	0 - 2
14.	Aktívna účasť na metod. podujatiach, publikačná činn., ped. čítanie...	1 - 3
15.	Organizácia vzdelávania pedagogických pracovníkov	1 - 3
16.	Vysielanie v šk. rozhlase, príprava kultúrnych programov, súťaží	0 - 5
17.	Organizovanie okresných a vyšších kôl súťaží a olympiád	0 - 5
18.	Umiestnenie žiakov na 1.- 3. mieste v súťažiach za minulý školský rok	1 - 3
19.	Starostlivosť o individuálne integrovaných žiakov	0 - 3
20.	Organizačná a iná pomoc vedeniu školy, zastupovanie vedenia	1 - 3
21.	Tematická výzdoba školy a nástieniek na chodbách	0 - 5
22.	Starostlivosť o kvetinovú výzdobu školy a átrium školy	0 - 3
23.	Získavanie sponzorskej finančnej a materiálnej pomoci škole	1 - 5
24.	Zabezpečovanie údržby triedy, šport. areálu a ostatného zariadenia	0 - 5
25.	Starostlivosť o vzornú čistotu a hygienu školských priestorov	0 - 5
26.	Iné neopakujúce sa jednorazové aktivity podľa určenia	0 - 5
27.	Neplnenie povinností, meškanie na vyučovanie, poškodzovanie imidžu školy	- 1

Poznámka: Hodnota bodu sa vypočíta podielom sumy finančných prostriedkov určených na osobné ohodnotenie a súčtom získaných bodov za školu. Výška osobného príplatku jednotlivca sa určí vynásobením hodnoty bodu počtom získaných bodov za sledované obdobie a zaokrúhlením na eurá nahor.

V Košiciach dňa 31. januára 2014

Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

(1) Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu (ďalej len SF) a rozpočet SF vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov školy, z efektívneho a účinného organizovania spoločných akcií.

(2) Použitie sa riadi zákonom č.152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(3) Prostriedky SF sú určené pre zamestnancov školy a ich rodinných príslušníkov, ktorými sú manžel, manželka a nezaopatrené deti (maloleté a plnoleté, pokiaľ študujú a sú bez príjmu do 26 rokov veku).

(4) Prostriedky SF možno poskytnúť v rozsahu stanovenom rozhodnutím Rady sociálneho fondu aj pre dôchodcov, ktorí prvý krát odišli do dôchodku zo ZŠ Kežmarská 30.

Článok 2

Hospodárenie s fondom

(1) Prostriedky SF sú vedené na účte číslo: **0504 596 004 / 5600** vedené v Prima banke.

(2) Povinný a ďalší príděl vo výške **1,05 %** zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný mesiac uhrádza zamestnávateľ do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca (§ 6 ods.2 zákona 77/2008 Z.z.).

(3) Zúčtovanie finančných prostriedkov za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ do 31.1. nasledujúceho roka.

(4) Príspevky a sociálne výpomoci zo SF budú jednotlivým zamestnancom pridelené na základe žiadosti odsúhlasenej Radou SF, doloženej dokladom (kópiou úmrtného listu, potvrdením od lekára, dokladom o práceneschopnosti a pod.).

(5) Na týždenné aktivity uvedené v článku 8 môže zamestnanec využiť príspevok **len na jednu aktivitu** v kalendárnom roku. Termín podávania žiadostí je 3 mesiace vopred.

Článok 3

Použitie fondu

(1) Na doplnkové rekreácie sa poskytne príspevok

- pre zamestnanca vo výške 70% nákladov, maximálne však	45,- €
- pre rodinného príslušníka vo výške 70% nákladov, maximálne však	24,- €

(2) Na detské tábory sa poskytne príspevok

- pre dieťa zamestnanca vo výške 70% nákladov, maximálne však	45,- €
---	---------------

(3) Na doplnkovú rekreáciu alebo víkendový pobyt v rekreačnom zriadení sa poskytne príspevok na osobu a noc

- pre zamestnanca	6,- €
- pre rodinného príslušníka	4,- €

(4) Zamestnanci môžu absolvovať týždenné rekondičné pobyty.

- pre zamestnanca	83,- €
-------------------------	---------------

(5) Príspevok na hromadnú kultúrnu akciu najviac 1 x ročne

	45,- €
--	---------------

(6) Príspevok na podujatie (na osobu) ku Dňu učiteľov, záveru roka a pod. **20,- €**

(7) Zo SF možno prispieť na mamografické vyšetrenie žien alebo vyšetrenie mužov na základe mikrovlnnej rezonancie.

(8) Zo SF sa poskytnú finančné prostriedky na úplnú alebo čiastočnú úhradu nákladov spojených s rozlúčkou s dôchodcami alebo odchádzajúcimi zamestnancami.

(9) Zo SF sa poskytnú finančné prostriedky na pokrytie všetkých nákladov spojených s organizovaním vzdelávacích akcií pre zamestnancov. Použitie prostriedkov pre tento účel schváli Rada SF.

(10) Na športové podujatia organizované pre školských zamestnancov sa vyčlenia finančné prostriedky podľa rozhodnutia Rady SF. Pri športových akciách môže SF prispieť na poistenie účastníkov akcie, občerstvenie, zakúpenie cien a iné náklady priamo spojené s organizovaním akcie. Ak škola vyšle športovcov (zamestnancov) na okresné a vyššie kolá športovej súťaže, uhradia sa zo SF náklady podľa zákona 283/2002 o cestovných náhradách.

(11) Zo SF budú poskytované nenávratné sociálne výpomoci:

- pri úmrtí zamestnanca **166,- €**

Finančná výpomoc na pohrebné trovy sa môže poskytnúť rodinnému príslušníkovi, prípadne pozostalým, ktorí sa preukážu dokladmi o úhrade nákladov na pohreb zamestnanca.

(12) Pri úmrtí rodinného príslušníka sa vyplatí zamestnancovi finančná výpomoc:

- ak nemá žiadne alebo má jedno nezaopatrené dieťa **233,- €**

- ak má dve nezaopatrené deti **266,- €**

- ak má tri a viac nezaopatrených detí **299,- €**

(13) Ak zamestnanec má diagnózu CA, TBC **200,- €**

(14) Pri práceneschopnosti zamestnanca je príspevok na deň **3,- €**

(15) Pri nepretržitej práceneschopnosti minimálne 6 mesiacov **166,- €**

(16) Pri pracovnom jubileum 25 odpracovaných rokov od prvého vstupu do zamestnania, z toho minimálne 10 rokov v rezorte školstva **67,- €**

a pri nepretržitom zamestnaní 25 rokov v rezorte školstva **133,- €**

Odmena sa poskytuje na základe návrhu vedúceho zamestnanca podaného minimálne mesiac vopred.

(17) Peňažné či nepeňažné dary sa môžu zo SF poskytnúť po schválení Radou SF:

- osobám, ktoré vykonávajú prospešnú činnosť pre zamestnancov školy

- pri ocenení školských zamestnancov

- pri udelení ocenenia Jánskeho plakety

zlatá plaketa **100,- €**

strieborná plaketa **67,- €**

bronzová plaketa **35,- €**

(18) Príspevok na úhradu 60 % výdavkov na dopravu do zamestnania a späť sa poskytuje zamestnancom, u ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje dvojnásobok životného minima (§ 2 písm. a) zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime) a skutočné náklady na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou alebo železničnou dopravou s výnimkou mestskej hromadnej dopravy sú najmenej 6,50 € mesačne, súhrnne za zamestnancov najviac do výšky 0,5 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd (§ 3 ods. 1 b) zákona 375/1996 Z.z.).

(19) Zo SF budú poskytované návratné bezúročné pôžičky do výšky **166,- €** maximálne pre troch zamestnancov v kalendárnom roku.

Článok 4
Záverečné ustanovenia

- (1) Súčasťou Zásad tvorby a čerpania SF je rozpočet SF na príslušný rok (príloha č. 4).
- (2) Minimálny rezervný zostatok na účte SF sa stanovuje na 500,- €
- (3) Rada SF rozhoduje o všetkých príspevkoch s prihliadnutím na celkové historické čerpanie zo SF jednotlivými zamestnancami a vedie o tom evidenciu.
- (4) O iných príspevkoch zo SF a zmene rozpočtu rozhoduje Rada SF.
- (5) Zásady tvorby a čerpania SF nadobúdajú účinnosť 1.1.2014.

V Košiciach dňa 31. januára 2014

.....
Daniela Bajerová
predsedníčka ZO OZPŠaV

.....
Mgr. Pavel Horňák
riaditeľ školy

Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2014	
a/ celkový prídel do SF vo výške 1,05 %	4 600, 00 €
b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	2 957, 27 €
c/ iné príjmy	<u>2, 00 € .</u>
Spolu:	7 559, 270 €
(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2014	
a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osob. predpisom	0, 00 €
b/ sociálna výpomoc	0, 00 €
c/ zdravotná starostlivosť, príspevok pri PN	600, 00 €
d/ rekreácia a regenerácia pracovnej sily	200, 00 €
e/ detské rekreácie	100, 00 €
f/ vzdelávacie zájazdy	4 500, 00 €
g/ kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť	<u>500, 00 € .</u>
Spolu:	5 900, 00 €

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 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
NA ROK 2014

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnancov na rok 2014

zmluvné strany

zástupcovia poverení vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov v súlade s § 3 písm. f) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

a

**Konfederácia odborových zväzov
Slovenskej republiky**

Nezávislé kresťanské odbory Slovenska

Všeobecný slobodný odborový zväz

uzatvárajú

podľa § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU 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 2014**

Čl. I Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva 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 2014 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 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 (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), ktorými sú:
 - a) orgány štátnej správy, orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí neplnia úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo neplnia úlohy pri vykonávaní štátnych záležitostí v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom,
 - b) ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku,
 - c) príspevkové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku okrem príspevkových organizácií, ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné osobné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa, Slovenského národného divadla, Slovenskej filharmónie, Štátnych lesov Tatranského národného parku,
 - d) vyššie územné celky a obce, ak v súlade s § 1 ods. 3 písm. b) zákona o odmeňovaní nepostupujú podľa Zákonníka práce,
 - e) štátne fondy,
 - f) verejné vysoké školy a štátne vysoké školy,
 - g) Rada pre vysielanie a retransmisiu,
 - h) Slovenský pozemkový fond,
 - i) Slovenská akadémia vied,
 - j) školy, v ktorých sa vzdelávanie považuje za sústavnú prípravu na povolanie v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak zamestnávateľ nepostupuje podľa § 1 ods. 5 zákona o odmeňovaní,
 - k) základné umelecké školy, materské školy, jazykové školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak ďalej nie je ustanovené inak
 - l) zamestnávatelia, o ktorých to ustanoví osobitný predpisa ich zamestnancov.
3. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.
4. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

Čl. II Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, odborného zamestnanca, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Od 1. januára 2014 sa stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšia:
 - a) základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č. 3 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 578/2009 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 16 eur,
 - b) osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č. 4 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 578/2009 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 16 eur,
 - c) osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl, výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č. 5 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 578/2009 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 16 eur,
 - d) stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č. 7 k zákonu o odmeňovaní v znení zákona č. 438/2012 Z. z. o štátnom rozpočte na rok 2013 o 5 %.
4. Zvýšenie odstupného pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, môžu zmluvné strany dohodnúť v podnikovej kolektívnej zmluve priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
5. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. V podnikovej kolektívnej zmluve môžu zmluvné strany dohodnúť zvýšenie odchodného priaznivejšie, ak to príslušný právny predpis umožňuje.

6. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2014 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
7. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2013 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2013, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2014 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení..
7. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 %
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Čl. III

Rozsah podnikových kolektívnych zmlúv

1. V podnikovej kolektívnej zmluve možno upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ak to príslušný právny predpis umožňuje.
2. V podnikovej kolektívnej zmluve možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo vyššej percentuálnej sadzbe ako ustanovuje zákon, najviac vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Čl. IV

Záverečné ustanovenia

1. Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2014, nadobúda účinnosť 1. januára 2014 a končí 31. decembra 2014.
3. Vo vládnom návrhu zákona o štátnom rozpočte na rok 2014 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami a podmienkami zamestnávania podľa tejto kolektívnej zmluvy. Záväzky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov.
4. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 26 exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane toľko exemplárov, koľko zástupcov za zmluvnú stranu kolektívnu zmluvu podpísalo.

Bratislava 25. novembra 2013

Dodatok č. 1
ku Kolektívnej zmluve na roky 2014 - 2019

Kolektívna zmluva na rok 2014 - 2019 sa mení a dopĺňa takto:

Príloha č. 3

Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu

Článok 1
Všeobecné ustanovenia

(1) Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu (ďalej len SF) a rozpočet SF vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov školy, z efektívneho a účinného organizovania spoločných akcií.

(2) Použitie sa riadi zákonom č.152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(3) Prostriedky SF sú určené pre zamestnancov školy a ich rodinných príslušníkov, ktorými sú manžel, manželka a nezaopatrené deti (maloleté a plnoleté, pokiaľ študujú a sú bez príjmu do 26 rokov veku).

(4) Prostriedky SF možno poskytnúť v rozsahu stanovenom rozhodnutím Rady sociálneho fondu aj pre dôchodcov, ktorí prvý krát odišli do dôchodku zo ZŠ Kežmarská 30.

Článok 2
Hospodárenie s fondom

(1) Prostriedky SF sú vedené na účte číslo: **0504 596 004 / 5600** vedené v Prima banke.

(2) Povinný a ďalší prídelený vo výške **1,05 %** zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný mesiac uhrádza zamestnávateľ do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca (§ 6 ods.2 zákona 77/2008 Z.z.).

(3) Zúčtovanie finančných prostriedkov za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ do 31.1. nasledujúceho roka.

(4) Príspevky a sociálne výpomoci zo SF budú jednotlivým zamestnancom pridelené na základe žiadosti odsúhlasenej Radou SF, doloženej dokladom (kópiou úmrtného listu, potvrdením od lekára, dokladom o práceneschopnosti a pod.).

(5) Na týždenné aktivity uvedené v článku 8 môže zamestnanec využiť príspevok **len na jednu aktivitu** v kalendárnom roku. Termín podávania žiadostí je 3 mesiace vopred.

Článok 3
Použitie fondu

(1) Na doplnkové rekreácie sa poskytne príspevok

- pre zamestnanca vo výške 70% nákladov, maximálne však	45,- €
- pre rodinného príslušníka vo výške 70% nákladov, maximálne však	24,- €

(2) Na detské tábory sa poskytne príspevok

- pre dieťa zamestnanca vo výške 70% nákladov, maximálne však	45,- €
---	---------------

(3) Na doplnkovú rekreáciu alebo víkendový pobyt v rekreačnom zriadení sa poskytne príspevok na osobu a noc

- pre zamestnanca	6,- €
-------------------------	--------------

- pre rodinného príslušníka	4,- €
(4) Zamestnanci môžu absolvovať týždenné rekondičné pobyty.	
- pre zamestnanca	83,- €
(5) Príspevok na hromadnú kultúrnu akciu najviac 1 x ročne	45,- €
(6) Príspevok na podujatie (na osobu) ku Dňu učiteľov, záveru roka a pod.	20,- €
(7) Zo SF možno prispieť na mamografické vyšetrenie žien alebo vyšetrenie mužov na základe mikrovlnnej rezonancie.	
(8) Zo SF sa poskytnú finančné prostriedky na úplnú alebo čiastočnú úhradu nákladov spojených s rozlúčkou s dôchodcami alebo odchádzajúcimi zamestnancami.	
(9) Zo SF sa poskytnú finančné prostriedky na pokrytie všetkých nákladov spojených s organizovaním vzdelávacích akcií pre zamestnancov. Použitie prostriedkov pre tento účel schváli Rada SF.	
(10) Na športové podujatia organizované pre školských zamestnancov sa vyčlenia finančné prostriedky podľa rozhodnutia Rady SF. Pri športových akciách môže SF prispieť na poistenie účastníkov akcie, občerstvenie, zakúpenie cien a iné náklady priamo spojené s organizovaním akcie. Ak škola vyšle športovcov (zamestnancov) na okresné a vyššie kolá športovej súťaže, uhradia sa zo SF náklady podľa zákona 283/2002 o cestovných náhradách.	
(11) Zo SF budú poskytované nenávratné sociálne výpomoci:	
- pri úmrtí zamestnanca	166,- €
Finančná výpomoc na pohrebné trovy sa môže poskytnúť rodinnému príslušníkovi, prípadne pozostalým, ktorí sa preukážu dokladmi o úhrade nákladov na pohreb zamestnanca.	
(12) Pri úmrtí rodinného príslušníka sa vyplatí zamestnancovi finančná výpomoc:	
- ak nemá žiadne alebo má jedno nezaopatrené dieťa	233,- €
- ak má dve nezaopatrené deti	266,- €
- ak má tri a viac nezaopatrených detí	299,- €
(13) Ak zamestnanec má diagnózu CA, TBC	200,- €
(14) Pri práceneschopnosti zamestnanca je príspevok na deň	3,- €
(15) Pri nepretržitej práceneschopnosti minimálne 6 mesiacov	166,- €
(16) Pri pracovnom jubileu 25 odpracovaných rokov od prvého vstupu do zamestnania, z toho minimálne 10 rokov v rezorte školstva	67,- €
a pri nepretržitom zamestnaní 25 rokov v rezorte školstva	133,- €
Odmena sa poskytuje na základe návrhu vedúceho zamestnanca podaného minimálne mesiac vopred.	
(17) Peňažné či nepeňažné dary sa môžu zo SF poskytnúť po schválení Radou SF:	
- osobám, ktoré vykonávajú prospešnú činnosť pre zamestnancov školy	
- pri ocenení školských zamestnancov	
- pri udelení ocenenia Jánskeho plakety	
zlatá plaketa	100,- €
strieborná plaketa	67,- €
bronzová plaketa	35,- €

(18) Príspevok na úhradu 60 % výdavkov na dopravu do zamestnania a späť sa poskytuje zamestnancom, u ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje dvojnásobok životného minima (§ 2 písm. a) zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime) a skutočné náklady na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou alebo železničnou dopravou s výnimkou mestskej hromadnej dopravy sú najmenej 6,50 € mesačne, súhrnne za zamestnancov najviac do výšky 0,5 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd (§ 3 ods. 1 b) zákona 375/1996 Z.z.).

(19) Zo SF budú poskytované návratné bezúročné pôžičky do výšky **166,- €**
maximálne pre troch zamestnancov v kalendárnom roku.

Článok 4 **Záverečné ustanovenia**

- (1) Súčasťou Zásad tvorby a čerpania SF je rozpočet SF na príslušný rok (príloha č. 4).
- (2) Minimálny rezervný zostatok na účte SF sa stanovuje na 200,- €
- (3) Rada SF rozhoduje o všetkých príspevkoch s prihliadnutím na celkové historické čerpanie zo SF jednotlivými zamestnancami a vedie o tom evidenciu.
- (4) O iných príspevkoch zo SF a zmene rozpočtu alebo čerpaní rozhoduje Rada SF.
- (5) Zásady tvorby a čerpania SF nadobúdajú účinnosť 1.1.2015.

V Košiciach dňa 28. januára 2015

.....
Daniela Bajerová
predsedníčka ZO OZPŠaV

.....
Mgr. Pavel Horňák
riaditeľ školy

Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2015	
a/ celkový prídel do SF vo výške 1,05 %	4 000,00 €
b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	822,29 €
c/ iné príjmy	<u>0,00 €</u>
Spolu:	4 822,29 €
(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2015	
a/ Víkendové pobyty	100, 00 €
b/ Ozdravné pobyty	300, 00 €
c/ Doplnkové rekreácie	100, 00 €
d/ Detské tábory	100, 00 €
e/ Sociálne výpomoci	200, 00 €
f/ Príspevok pri PN	200, 00 €
g/ Pracovné jubileá	800, 00 €
h/ Kultúrne akcie	2 500, 00 €
i/ Športové akcie	200, 00 €
j/ Kvetinové dary	<u>50,00 €</u>
Spolu:	4 550,00 €

Dodatok č. 2
ku Kolektívnej zmluve na roky 2014 - 2019

Kolektívna zmluva na rok 2014 - 2019 sa mení a dopĺňa takto:

Článok 13
Dovolenka

(1) Základná výmera dovolenky v zmysle Zákonníka práce je štyri týždne. Dovolenka vo výmere päť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

(2) Zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje bod (1), má právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o dva týždne.

(3) Pedagogickým a odborným zamestnancom patrí dovolenka vo výmere 9 týždňov.

V Košiciach dňa 30. júna 2015

.....
Daniela Bajerová
predsedníčka ZO OZPŠaV

.....
Mgr. Pavel Horňák
riaditeľ školy

Dodatok č. 3 **ku Kolektívnej zmluve na roky 2014 - 2019**

Kolektívna zmluva na rok 2014 - 2019 sa mení a dopĺňa takto:

Príloha č. 3

Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

(1) Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu (ďalej len SF) a rozpočet SF vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov školy, z efektívneho a účinného organizovania spoločných akcií.

(2) Použitie sa riadi zákonom č.152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(3) Prostriedky SF sú určené pre zamestnancov školy a ich rodinných príslušníkov, ktorými sú manžel, manželka a nezaopatrené deti (maloleté a plnoleté, pokiaľ študujú a sú bez príjmu do 26 rokov veku).

(4) Prostriedky SF možno poskytnúť v rozsahu stanovenom rozhodnutím Rady sociálneho fondu aj pre dôchodcov, ktorí prvý krát odišli do dôchodku zo ZŠ Kežmarská 30.

Článok 2

Hospodárenie s fondom

(1) Prostriedky SF sú vedené na účte číslo: **0504 596 004 / 5600** vedené v Prima banke.

(2) Povinný a ďalší prídela vo výške **1,05 %** zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný mesiac uhrádza zamestnávateľ do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca (§ 6 ods.2 zákona 77/2008 Z.z.).

(3) **Zúčtovanie finančných prostriedkov** za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ **do 31.1.** nasledujúceho roka.

(4) Príspevky a sociálne výpomoci zo SF budú jednotlivým zamestnancom pridelené na základe žiadosti a **po odsúhlasení Radou SF**, doloženej dokladom (kópiou úmrtného listu, potvrdením od lekára, dokladom o práceneschopnosti a pod.).

(5) Na týždenné aktivity uvedené v článku 3 môže zamestnanec využiť príspevok **len na jednu aktivitu** v kalendárnom roku.

Článok 3

Použitie fondu

(1) Na domáce doplnkové rekreácie sa poskytne príspevok	
- pre zamestnanca vo výške 70% nákladov, maximálne však	50,- €
- pre rodinného príslušníka vo výške 70% nákladov, maximálne však	25,- €
(2) Na domáce detské tábory a ŠvP sa poskytne príspevok	
- pre dieťa zamestnanca vo výške 70% nákladov, maximálne však	50,- €
(3) Na domácu doplnkovú rekreáciu alebo víkendový pobyt v rekreačnom zariadení sa poskytne príspevok na osobu a noc	
- pre zamestnanca	10,- €
- pre rodinného príslušníka	5,- €

- (4) Na absolvovanie týždenných domácich rekondičných pobytov
- pre zamestnanca **83,- €**
- (5) Na kultúrne a športové akcie, maximálne však súhrnne za rok **50,- €**
- (6) Na hromadné školské podujatia (na osobu) (Deň učiteľov, záver roka..... **20,- €**
- (7) Na mamografické vyšetrenie žien alebo vyšetrenie mužov na základe mikrovlnnej rezonancie.
- (8) Na úplnú alebo čiastočnú úhradu nákladov spojených s rozlúčkou s dôchodcami alebo odchádzajúcimi zamestnancami.
- (9) Na pokrytie všetkých nákladov spojených s organizovaním vzdelávacích akcií pre zamestnancov. Použitie prostriedkov pre tento účel schváli Rada SF.
- (10) Na športové podujatia organizované pre školských zamestnancov po schválení Radou SF. SF prispeje na poistenie účastníkov akcie, občerstvenie, zakúpenie cien a iné náklady priamo spojené s organizovaním akcie. Ak škola vyšle športovcov (zamestnancov) na okresné a vyššie kolá športovej súťaže, uhradia sa zo SF náklady podľa zákona 283/2002 o cestovných náhradách.
- (11) Zo SF budú poskytované nenávratné sociálne výpomoci:
- pri úmrtí zamestnanca **166,- €**
- Finančná výpomoc na pohrebné trovy sa môže poskytnúť rodinnému príslušníkovi, prípadne pozostalým, ktorí sa preukážu dokladmi o úhrade nákladov na pohreb zamestnanca.
- (12) Pri úmrtí rodinného príslušníka sa vyplatí zamestnancovi finančná výpomoc:
- ak nemá žiadne alebo má jedno nezaopatrené dieťa **233,- €**
- ak má dve nezaopatrené deti **266,- €**
- ak má tri a viac nezaopatrených detí **299,- €**
- (13) Ak zamestnanec má diagnózu CA, TBC **200,- €**
- (14) Pri práceneschopnosti zamestnanca je príspevok na deň **5,- €**
maximálne však do výšky **165,- €**
- (15) Pri nepretržitej práceneschopnosti maximálne **165,- €**
- (16) Pri pracovnom jubileum 25 odpracovaných rokov od prvého vstupu do zamestnania, z toho minimálne 10 rokov v rezorte školstva **67,- €**
a pri nepretržitom zamestnaní 25 rokov v rezorte školstva **133,- €**
Odmena sa poskytuje na základe písomného návrhu vedúceho zamestnanca.
- (17) Peňažné či nepeňažné dary sa môžu zo SF poskytnúť po schválení Radou SF:
- osobám, ktoré vykonávajú prospešnú činnosť pre zamestnancov školy
- pri ocenení školských zamestnancov
- pri udelení ocenenia Jánskeho plakety
zlatá plaketa **100,- €**
strieborná plaketa **67,- €**
bronzová plaketa **35,- €**
- (18) Príspevok na úhradu 60 % výdavkov na dopravu do zamestnania a späť sa poskytuje zamestnancom, u ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje dvojnásobok životného minima (§ 2 písm. a) zákona č. 601/2003 Z. z. o životnom minime) a skutočné náklady na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou alebo železničnou dopravou s výnimkou mestskej hromadnej dopravy sú najmenej 6,50 € mesačne, súhrnne za zamestnancov najviac do výšky 0,5 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd (§ 3 ods. 1 b) zákona 375/1996 Z.z.).
- (19) Zo SF v odôvodnených prípadoch po schválení Radou SF môžu byť poskytované návratné bezúročné pôžičky pre jedného zamestnanca v roku maximálne do výšky **166,- €**

Článok 4
Záverečné ustanovenia

- (1) Súčasťou Zásad tvorby a čerpania SF je rozpočet SF na príslušný rok (príloha č. 4).
- (2) Minimálny rezervný zostatok na účte SF sa stanovuje na 300,- €
- (3) Rada SF rozhoduje o všetkých príspevkoch s prihliadnutím na celkové historické čerpanie zo SF jednotlivými zamestnancami a vedie o tom evidenciu.
- (4) O iných príspevkoch zo SF a zmene rozpočtu rozhoduje Rada SF.
- (5) Zásady tvorby a čerpania SF nadobúdajú účinnosť 1.1.2016.

V Košiciach dňa 15. apríla 2016

.....
Daniela Bajerová
predsedníčka ZO OZPŠaV

.....
Mgr. Pavel Horňák
riaditeľ školy

Dodatok č. 4
ku Kolektívnej zmluve na roky 2014 - 2019

Kolektívna zmluva na rok 2014 - 2019 sa mení a dopĺňa takto:

Príloha č. 4

Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2016	
a/ celkový prídel do SF vo výške 1,05 %	4 200,00 €
b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	1 063,53 €
c/ iné príjmy	<u>0,00 €</u>
Spolu:	5 263,53 €
(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2015	
a/ Víkendové pobyty	100,00 €
b/ Ozdravné pobyty	200,00 €
c/ Doplnkové rekreácie	100,00 €
d/ Detské tábory	100,00 €
d/ Zájazdy	1 500,00 €
e/ Sociálne výpomoci	200,00 €
f/ Príspevok pri PN	200,00 €
g/ Pracovné jubileá	100,00 €
h/ Kultúrne akcie	1 500,00 €
i/ Športové akcie	200,00 €
d/ Rozlúčka s dôchodcami	100,00 €
j/ Kvetinové dary	<u>50,00 €</u>
Spolu:	4 350,00 €

V Košiciach dňa 12. apríl 2016

.....
Daniela Bajerová
predsedníčka ZO OZPŠaV

.....
Mgr. Pavel Hornák
riaditeľ školy