Spojená škola internátna , Z.Nejedlého 41, Levice s organizačnými zložkami,
Špeciálna základná škola s materskou školou internátna, Z.Nejedlého 41, Levicea
Základná škola s materskou školou pri zdravotníckom zariadení,
Ul. 29. augusta 1, Levice a Praktická škola, Z. Nejedlého 41, Levice

Kolektívna zmluva na rok 2020

V Leviciach, dňa 02.1.2020
Uzatvorená medzi zmluvnými stranami :

73 - 20057 - 004
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Spojená škola internátna
Z. Nejedlého 41
934 01 Levice

SPOJENÁ ŠKOLA
INTERNÁTNA
Z. Nejedlého 41, Levice
- 4 -

podpis predsedu (Mgr. Peter Benček)
a pečiatka odborovej organizácie

podpis riaditeľa (Mgr. Ján Regász)
a pečiatka Spojenej školy internátnej

Kolektívna zmluva na rok 2020

Uzatvorená dňa 2.1.2020 medzi zmluvnými stranami :

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (pri Spojenej škole internátnej, Z. Nejedlého 41, Levice s organizačnými zložkami, Špeciálna základná škola s materskou školou internátna, Z. Nejedlého 41, Levice a Základná škola s materskou školou pri zdravotníckom zariadení, Ul. 29. augusta 1, Levice a Praktická škola, Z. Nejedlého 41, Levice), IČO : 00350362, so sídlom Z. Nejedlého 41, Levice, PSČ : 934 01, zastúpená Mgr. Petrom Benčekom, predsedom (ďalej odborová organizácia)

a

Spojená škola internátna, Z. Nejedlého 41, Levice s organizačnými zložkami, Špeciálna základná škola s materskou školou internátna, Z. Nejedlého 41, Levice a Základná škola s materskou školou pri zdravotníckom zariadení, Ul. 29. augusta 1, Levice a Praktická škola, Z. Nejedlého 41, Levice, zastúpená Mgr. Jánom Regászom, riaditeľom (ďalej zamestnávateľ)

Nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1/ Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 22.9.2005. 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 Zákonník 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 KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.

2/ Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ 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. 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

3/ Táto KZ je platná dňom podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2020 a skončí 31.decembra 2020. Zmluvné strany môžu platnosť a účinnosť KZ predĺžiť po skončení platnosti formou dodatku, najneskôr však do 15. januára nasledujúceho kalendárneho roku. S tým nadobudne účinnosť na nasledujúce funkčné obdobie. V prípade, že sa tak nestane, je potrebné schváliť novú KZ.

4/ KZ rešpektuje ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2020.

Článok 4
Zmena Kolektívnej zmluvy

1/ KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode 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 aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, 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

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 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 KZ do 15 dní od je uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy.

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

Druhá časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností

Článok 7

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 zákonom č. 2/1991 Zb. 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 8

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, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

3/ Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zvážia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

4/ Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle od. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 9
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, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto 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 10
Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

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 § 240 zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :
a, priestory pre činnosť odborovej organizácie,

b, telefónnu linku za účelom telefónneho spojenia, vytvorenie e-mailovej adresy a používanie internetu,

c, zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, poplatky hovorov a pod/ na svoj náklad,

d, svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a 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 zamestnancov,

e, priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach o odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2/ 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 4 dni v roku,
- členovia vyšších odborových orgánov 5 dní v roku,
- členovia orgánov OZPŠaV 5 dní v roku.

Článok 11
Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov odborárov

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č. účtu : 0011491378/0900 vo výške 0,50 % čistej mzdy vždy do 25 dňa v mesiaci na účet odborovej organizácie č.účtu :4008107978/7500 vo výške 0,50 % vždy do 25 dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca. Ak nedôjde k písomnej dohode o zrážkach zo mzdy zo strany zamestnancov, členské príspevky podľa uvedených kritérií odvádza odborová organizácia.

2/ Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinností uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 12
Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, ktoré tvoria prílohu č. 1.

Článok 13
Záväzky odborovej organizácie

1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 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 písomne informovať zamestnávateľa o každej podstatnej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 14
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a z KZVS.

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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné v sume :

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2/ Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume
a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.[1]/

3/ Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.

4/ Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie potvrdenia o započte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u neho.

5/ 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; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

6/ Zamestnávateľ môže umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

7/ Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

8/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70

---

[1]/ § 13b ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z.

%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri 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..

9/Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

10/ Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

11/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi ktorý odpracoval v organizácii 10 rokov a viac, odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

12/ Zamestnávateľ môže uhradiť pedagogickému a odborného zamestnancovi jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke, do výšky 5% sumy životného minima, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca.

13/ Zamestnávateľ umožní 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 sebapoznanie a riešenie konfliktov.

14/ 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 vzdelávaní v profesijnom rozvoji
b, ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie
c, ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho pedagogického alebo vedúceho odborného zamestnanca

15/ Pracovné voľno čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

16/ Zamestnávateľ poskytne ďalšie pracovné voľno 1 deň s náhradou mzdy podľa § 141 odseku 3 písm. b Zákonníka práce :
a, pri prvom nástupe dieťaťa zamestnanca do základnej školy
b, pri organizačnom zabezpečovaní nástupu dieťaťa zamestnanca do prvého ročníka strednej školy (prijímací pohovor, zápis, nástup do 1. ročníka) mimo mesta Levice

Tretia časť

Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 15
Platové podmienky

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov.

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie práce zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.

3/ Podmienky poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ vo vnútornom mzdovom predpise a výšku na začiatku školského roka a v priebehu roka ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.

4/ Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtových opatrení. Odobrať úplne priznaný osobný príplatok zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.

Článok 16
Výplata platu

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 11. 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 výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 17
Záväzky zamestnávateľa

1/ Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2020, ako aj o jeho zmenách.

2/ Zamestnávateľ bude pravidelne štvrťročne informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbory hospodárske a štatistické výkazy (P1-04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.

Štvrtá časť
Sociálny fond

Článok 18
Tvorba sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a prídelu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde.

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený :
A, povinným prídelom vo výške 1% a
B, ďalším prídelom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 19
Použitie fondu

1/ Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia Zákona NR SR č. 152 z 31. mája 1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
2/ Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 2

Piata časť
Záverečné ustanovenia

1/ Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ jedenkrát polročne, za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

2/ Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia, pokiaľ zmluvné strany neriešili KZ formou doplnku.

3/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

4/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom.

5/ Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.

6/ Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám.

7/ Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ.

8/ Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Leviciach, dňa 2.1.2020
Uzatvorená medzi zmluvnými stranami :

73 - 20057 - 004
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Spojená škola internátna
Z. Nejedlého 41
934 01 Levice

SPOJENÁ ŠKOLA
INTERNÁTNA
Z. Nejedlého 41, Levice
- 4 -

podpis predsedu (Mgr. Peter Benček)
a pečiatka odborovej organizácie

podpis riaditeľa (Mgr. Ján Regász)
a pečiatka Spojenej školy internátnej

Príloha č. 1
Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán a ďalšie dohodnuté záväzky

Časť I

Záväzky zamestnávateľa

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

***a, vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou** v nasledovných prípadoch :*

- určenie prídelu do sociálneho fondu (zák. č 152/1994 Zb. o sociálnom fonde)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovnému pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP)
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§12 zák č. 552/2003)
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§111 odst. 1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§111 odst. 2 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§87 ods. 2 ZP)
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods.1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§90 ods. 4 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§91 ods. 2 ZP)
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- náhradu za stratu času (§ 96b 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 dovoleniek 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 dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých mu poskytne 60 % jeho funkčného platu (§142 ods. 4 ZP)

- vydanie pravidiel, smerníc o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) (§ 39 os. 2 ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití a poskytnutí príspevku odborovej organizácii(§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b, písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- o platovej neschopnosti zamestnávateľa (§23 ods. 1 ZP),
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najmenej 1 mesiac vopred :

1. o chystaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§29 ods. 1 ZP),
2. o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
3. o dôvode prechodu,
4. o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov.

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

- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§49 ods. 6 ZP)
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§48 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 zamestnávateľ 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 a 4 ZP)
  f, o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§73 ods. 2 a 4 ZP
- o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§74 ods. 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 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 rozbory 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 pracovnoprávnych vzťahov (§29 ods. 2 ZP)
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§73 ods. 2 ZP)
- výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§74 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§88 ods. 1 ZP)
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§94 ods. 2 ZP)
- organizáciu práce v noci (§98 ods. 6 ZP)
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§133 ods. 3 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§141a ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
- opatrenia na vytváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§159 ods. 4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- požadovanú úhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur€ (§ 191 ods. 4 ZP)
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písmena a ZP)
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§237 od. 2 písmena b, ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k základným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§237 ods. 2 písmena c, ZP)

- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§237 ods. 2 písmena d, ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§237 ods. 2 písme e, ZP)

d, umožniť odborovej organizácii vykonanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP)

Časť II.
Záväzky odborovej organizácie

1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 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 KZ.

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

5/ Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.

Časť III.
Platové podmienky

Platový vývoj zabezpečuje zamestnávateľ využitím limitov mzdových prostriedkov rozpísaných príslušným orgánom štátnej správy.

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

1/ Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 zákona č. 553/2003 Z.z. a nariadenia vlády SR č. 201/2019 Z.z o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti zo dňa 3.júla 2019 Z.z. Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostaných zamestnancov považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca týždennú mieru vyučovacej, resp. výchovnej povinnosti pedagogických zamestnancov podľa nariadenia vlády SR č. 201/2019 Z.z o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti zo dňa 3.júla 2019 Z.z. a pracovného poriadku pre pedagogických a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno. Pedagogickí zamestnanci si môžu po dohode čerpať náhradné voľno v čase

vedľajších a hlavných prázdnin. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30% a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu.

2/ V čase vedľajších prázdnin môže umožniť zamestnávateľ preukázateľnú samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska.

Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

1/ 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.

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

3/ 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.

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.

Príplatky

Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ)

.

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

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

Príplatok za prácu vo sviatok

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

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 14 %, 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.

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.

Príplatok za zmennosť

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu

a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne v sume 2,5 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ),

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 14%,

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 14%, (§ 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 14%,
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 14%,

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 riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca(§ 10 OVZ).

Príplatok za profesijný rozvoj

1/ Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

- **a)** 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu
- **b)** 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu
- **c)** 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
- **d)** 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu

2/ Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).
3/ Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
4/ Riaditeľovi školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
5/ Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

6/ Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
7/ Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

8/Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

.

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

1/ 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.

Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla
Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak táto starostlivosť a jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností, príplatok 20 Eur mesačne (§ 14b OVZ).

Odmena
Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za
a) Kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku
Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi ktorý odpracoval v organizácii 10 rokov a viac, odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, priznať mu sumu až do výšky jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

Časť IV
Ochrana práce

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :
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 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 (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/ 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).

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1/ Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

2/ Odborová organizácia v súlade s § 149 ZP má právo najmä:
a, kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotnej nezávadnej práce, pravidelnej preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
b, kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
c, požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke, na strojoch a zariadeniach pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,

d, upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov.
e, zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach BOZP.

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne :
1 krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
- poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov, ktoré je uvedené v smernici o poskytovaní ochranných pracovných prostriedkov.

Časť V
Starostlivosť o zamestnancov

a/ zabezpečenie práv zamestnancov

1/ Každý zamestnanec konajúci individuálne alebo spoločne s inými zamestnancami, ktorí sa domnievajú, že majú dôvod k sťažnostiam, majú právo nechať sťažnosť prešetriť zamestnávateľom alebo odborovým orgánom.

2/ V oblasti starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľ nadštandardne zabezpečuje najmä :
a, vytváranie podmienok zamestnancom a ich rodinným príslušníkom pri využívaní športových areálov a zariadení,
b, slávnostnú rozlúčku so zamestnancami odchádzajúcimi do starobného dôchodku,

b, starostlivosť o zdravie zamestnancov :

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje :
a, vybaviť pracoviská a stav lekárničkami a udržiavať ich v zmysle platných noriem,
b, po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
c, umožniť 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 sebapoznanie a riešenie konfliktov.
2/ Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu :
je v období
- od 1 . dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od 4. dňa do 10 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zák. č. 462/2003 Z.z.)

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prijať zamestnanca do pracovného pomeru len po absolvovaní vstupnej zdravotnej prehliadky pred podpísaním pracovnej zmluvy.

4/ Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch vyžaduje od zamestnanca potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti pre výkon povolania.

5/ Na základe rozhodnutia lekára zamestnávateľ podľa možnosti zabezpečí preraďovanie tehotných žien na inú vhodnú prácu.

6/ V prípade náhrady škody v dôsledku pracovného úrazu zamestnanca jej výšku stanoví zamestnávateľ po prerokovaní s odborovou organizáciou.

c, starostlivosť o stravovanie zamestnancov

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/ Počas odstávky kuchyne (obdobie trvania školských prázdnin) sa zamestnancom školy, ktorí odpracujú viac ako 4 hodiny denne poskytne stravovacia poukážka. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín.

4/ 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.

5/ 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 0,40 € na jedno hlavné jedlo.

d, starostlivosť o kvalifikáciu a iná starostlivosť o zamestnancov

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 vzdelávaní v profesionálnom rozvoji ,
b/ ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
c/ ďalších päť pracovných dní vedúcemu zamestnancovi na účasť na funkčnom vzdelávaní.

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.

6/ Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom Spojenej školy internátnej, Z.Nejedlého 41, Levice, v čase hlavných alebo vedľajších prázdnin 1 deň pracovného voľna na regeneráciu pracovných síl na spoločnú aktivitu zamestnancov Spojenej školy internátnej Levice (výlet, zájazd a pod.)

V Leviciach, dňa 02.1.2020
Uzatvorená medzi zmluvnými stranami :

73 - 20057 - 004
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Spojená škola internátna
Z. Nejedlého 41
934 01 Levice

SPOJENÁ ŠKOLA
INTERNÁTNA
Z. Nejedlého 41, Levice
- 4

podpis predsedu (Mgr. Peter Benček) a pečiatka odborovej organizácie	podpis riaditeľa (Mgr. Ján Regász) a pečiatka Spojenej školy internátnej

Príloha č. 2
Zásady čerpania a použitie a sociálneho fondu

Článok 1
Všeobecné ustanovenia

1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len SF) v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť 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. 7000233607/8180. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

6/ Za dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný riaditeľ školy Mgr. Ján Regász a predseda odborovej organizácie Mgr. Peter Benček

Článok 2
Rozpočet sociálneho fondu

1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2020
A, povinný prídel vo výške 1%
B, ďalší prídel vo výške 0,05%
Spolu : 10 629,- €

C, zostatok SF z predchádzajúcich rokov
Rok 2019: 6 093,63 €

D, splátky návratných sociálnych výpomocí 0,- €

2/ Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2020

A, stravovanie 4 200,-
B, doprava do zamestnania a späť..... 1 300,-
C, sociálna výpomoc nenávratná..... -
D, sociálna výpomoc návratná..... -
E, dary..... -
F, liečebná starostlivosť..... -
G, odchodné do dôchodku ..... -
H, detské rekreácie 100,-
I, telovýchova 80,-
J, kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosti 1 500,-
K, životné jubileá 150,-
L, narodenie detí 50,-

Spolu .....7 380,- €

Čerpanie v roku 2019 :

Jubileum (50tka : Mgr. Michalová a Mgr. Jančová 60tka: Mgr. Kindlová, , Mgr. Bušovská, Moravská, Obert) 300,-
Doprava do zamestnania 1 210,65
Stravovanie v roku 2019.....4 180,20
Telovýchova (volejbalový turnaj) 0,-
Detské rekreácie (Mgr. Miklóšová) 50,-
Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť (Deň učiteľov, 70 výročie založenia školy, ukončenie školského roka..... 1 009,34
Odchodné do dôchodku (Ing. Kottra, Lihocká) 100,-
Návratná sociálna výpomoc (dodatočne odpustená podľa bodu 3 KZ).....0,-

Spolu ..... 6 850,19 €

Článok 3
Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

1/ Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,40 €.
2/ Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,40 €.

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

1/Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (ďalej NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR

(ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorí sa tvorí fond.

2/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi denne dochádzajúcemu do zamestnania a späť z miesta bydliska mimo mesta Levice jednorazový príspevok do roka na dopravu vo výške mesačného cestovného, ak :

- zamestnanec odpracoval v roku najmenej 2 mesiace
- príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok je menší ako polovičný pracovný úväzok

Sociálna výpomoc nenávratná

1/ Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne zamestnancovi jednorazovú sociálnu výpomoc podľa sociálnej situácie v rodine:

a/ Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, druh, družka, rodičia, deti -ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 170,- €.

b/ Pri úmrtí manžela(ky) poskytnú sociálnu výpomoc vo výške :

- pri 1 dieťati 70,- €
- pri 2 deťoch 100,- €
- pri 3 a viac deťoch 130,- €

c/ Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.

d/ V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc vo výške 1/10 z vyčíslenej škody, maximálne do sumy 300,- €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc :

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

e/ Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 30,- €

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:
- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

Sociálna výpomoc návratná

1/ Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 170,- €. 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 zaviaže vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do 6 mesiacov.

3/ Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s Odborovou organizáciou. :

- zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky 170,- €

Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku :

- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 50,- €
- pri dosiahnutí jubilejného veku 50 rokov do výšky 50,- €
- pri dosiahnutí jubilejného veku 60 rokov do výšky 50,- €
- pri narodení dieťaťa do výšky 50,- €
- pri uzavretí manželstva do výšky 50,- €

Zdravotná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na :

- rehabilitáciu do výšky 5,- € pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilňovne alebo plavárne na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu

Telovýchova

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, vo výške 80,- €.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie spoločnej návštevy divadelných predstavení, kultúrno-spoločenských aktivít a vzdelávacích činnosti do výšky 20,- € na osobu.

Detská rekreácia

Zo sociálneho fondu sa poskytne peňažný príspevok na detskú rekreáciu pre zamestnanca – rodiča starajúceho sa o nezaopatrené dieťa. Príspevok sa priznáva zamestnancovi iba jedenkrát. Zamestnanec žiadajúci o príspevok musí mať v organizácii odpracovaných najmenej 5 rokov. Výška príspevku sa stanovuje na 50,- €

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2020, ich účinnosť končí k 31.12.2020, pokiaľ KZ nie je riešená dodatkom do 15. januára v nasledujúcom roku, na predchádzajúce funkčné obdobie.

V Leviciach, dňa 02.01.2020
Uzatvorená medzi zmluvnými stranami :

ZO OZ PSaV na Slovensku
Spojená škola internátna
Z. Nejedlého 41
934 01 Levice

podpis predsedu (Mgr. Peter Benček)
a pečiatka odborovej organizácie

SPOJENÁ ŠKOLA
INTERNÁTNA
Z. Nejedlého 41, Levice
- 4 -

podpis riaditeľa (Mgr. Ján Regász)
a pečiatka Spojenej školy internátnej