



Školský internát, Medická 2, 040 11 Košice

Spracovali: Ing. Monika Jarošová
Mgr. František Stacho

V Košiciach 22. 01. 2020
Číslo spisu: ŠI-35/001/20

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

O b s a h

Časť / článok	Názov	Strana
Prvá časť	Úvodné ustanovenia	1
Článok 1	Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy	1
Článok 2	Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa	1
Článok 3	Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy	2
Článok 4	Zmena kolektívnej zmluvy	2
Článok 5	Archivovanie kolektívnej zmluvy	2
Článok 6	Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou	2
Druhá časť	Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy	3
Článok 7	Ochrana pred diskrimináciou	3
Článok 8	Pracovný čas zamestnancov	3
Článok 9	Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť	3
Článok 10	Osobný príplatok	5
Článok 11	Výplata platu, preddavku na mzdu, zrážky z platu a výplata mzdy za prácu nadčas pri čerpaní náhradného voľna	5
Článok 12	Odstupné a odchodné	6
Článok 13	Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie	6
Článok 14	Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe	6
Článok 15	Dovolenka na zotavenie	7
Tretia časť	Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán	7
Článok 16	Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie	7
Článok 17	Riešenie kolektívnych sporov	7
Článok 18	Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností	8
Článok 19	Zabezpečenie činnosti odborových orgánov	8
Článok 20	Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti	9
Článok 21	Záväzky odborovej organizácie	11
Článok 22	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	12
Článok 23	Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP	13
Článok 24	Zdravotná starostlivosť	13
Článok 25	Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov	14
Článok 26	Stravovanie	14
Článok 27	Starostlivosť o kvalifikáciu	15
Článok 28	Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie	15
Štvrtá časť		15
Článok 29	Záverečné ustanovenia	15
Príloha 1	Plnomocenstvo	17
Príloha 2	Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov fondu zamestnancom a odborovej organizácii	18

Kolektívna zmluva

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu Pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, Školský internát, Medická 2, 040 11 Košice, Org.č.: 73-2302-008, zastúpený Mgr. Františkom Stachom, splnomocnenom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl.2, ods.2, písm. b), bod 1, stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 17.2.2017 (ďalej Odborová organizácia)

a

Školským internátom so sídlom v Košiciach, Medická 2, IČO: 00164101, zastúpenou Ing. Melániou Konečnou, riaditeľkou ŠI (ďalej Zamestnávateľ) takto:

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) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2, ods. 2, písm. b), bod 1, stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 18. 12. 2019, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Františka Stacha, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí Prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.09.2008. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie riaditeľky ŠI, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2019 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu 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) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2020 – 2021, nadobúda účinnosť 1. februára 2020 a končí 31. decembra 2021 (viď KZVS).

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 9, 11, 12 a 29 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 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 tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľkou ŠI. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Ochrana pred diskrimináciou

(1) Zamestnanec má právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou. Môže sa domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania.

Článok 8

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; 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.

Článok 9

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu:

a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne v sume 7,8% v zmysle § 13 OVZ,

b) v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne v sume 7,8% v zmysle § 13 OVZ,

c) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok za nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas mesačne v sume 7,8% v zmysle § 13 OVZ.

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

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

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

(5) 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 ods.2 až 4. (§ 19 OVZ)

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zamestnancovi prizná a vyplatí odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ), ak za posledných 6 mesiacov mu nebolo právoplatne uložené písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny.

(7) 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 nepretržitého odpočinku v týždni 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok (§ 16 až 19 OVZ).

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za

hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

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.

(8) Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na výške príplatku za riadenie (§ 8 OVZ) v závislosti od náročnosti riadiacej práce a stupňa riadenia, podľa jednotlivých stupňov riadenia u zamestnávateľa takto :

a/ zástupca riaditeľky pre ekonomiku	28 %
b/ zástupca riaditeľky pre výchovu	24 %
c/ vedúci vychovávateľ, vedúca školskej jedálne, vedúci prevádzky	20 %
d/ vedúca zmeny v kuchyni	10 %

(9) Príplatok za profesijný rozvoj bude riešený v zmysle §14 písm.e a §32 písm.g OVZ.

Článok 10 **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 (§ 10 OVZ). Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške minimálne 3 % zo súhrnu tarifných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní aj kritéria, ktoré sú vypracované na jednotlivých úsekoch v ŠI.

(3) Zamestnávateľ priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(4) 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).

(5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 11 **Výplata platu, preddavku na mzdu, zrážky z platu a výplata mzdy za prácu nadčas pri čerpaní náhradného voľna**

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

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

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku č. SK97 7500 0000 0040 0790 0560 vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy vo výplatnom termíne a na účet Základnej organizácie odborového zväzu č. SK47 7500 0000 0040 2255 7772 vo výške 0,50 % vždy vo výplatnom termíne.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie, vykonávať zrážky vo výške 1 % z čistého príjmu, vždy vo výplatnom termíne. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a zamestnávateľ vyhotoví písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

(5) V zmysle § 121 ods.4 ZP zamestnávateľ nebude preplácať mzdu za prácu nadčas v mesiaci, v ktorom došlo k práci nadčas, ale až pri čerpaní náhradného voľna v danom mesiaci, najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

Článok 12 **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnanec má v prípade rozviazania pracovného pomeru **výpoveďou** zo strany zamestnávateľa 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, nárok na **odstupné nad rozsah** uvedený v § 76 ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu.

(2) Zamestnanec má v prípade rozviazania pracovného pomeru **dohodou** zo strany zamestnávateľa z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) nárok na odstupné nad rozsah uvedený v § 76 ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu.

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi po splnení zákonných podmienok uvedených v § 76a ods. 1 ZP pri prvom ukončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný, príp. invalidný dôchodok **o d c h o d n é n a d r á m e c** uvedený v § 76a ds. 2 ZP, v sume jedného funkčného platu v prípade, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(4) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

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

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je z objemu zúčtovaných plátov u zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere:

- a) do 5 rokov vo výške 2 %,
- b) od 5 do 10 rokov vo výške 3 %,
- c) nad 10 rokov vo výške 4%.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do Doplnkovej dôchodkovej spoločnosti príspevok na DDS.

Článok 14 **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

(1) Zamestnávateľ zaradí všetkých zamestnancov v profesiách vykonávajúcich pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce a všetkých zamestnancov v profesiách

vykonávajúcich pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, vo všetkých platových triedach do 14. platového stupňa príslušnej platovej triedy nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe. (§ 7 ods.4 OVZ)

Článok 15 **Dovolenka na zotavenie**

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

(2) Zamestnávateľ umožní zamestnancom po vyčerpaní dovolenky čerpať neplatené voľno.

Tretia časť **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

Článok 16 **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

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

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

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

Článok 17 **Riešenie kolektívnych sporov**

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

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

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume tristotridsať €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 18

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy 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. 6 ZP).

Článok 19

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

a) jednu miestnosť č.820 B, miestnosť vychovávateľa (predsedu ZO OZ) na používanie, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,

b) jednu telefónnu linku na používanie za účelom telefonického spojenia, počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu, č. t. 055/6435688-42

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

d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,

e) 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.

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

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

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods.1a 3 ZP) 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 ZO 6 dní v roku
- členovia výboru ZO 2 dní v roku
- členovia komisie BOZP 3 dní v roku
- členovia orgánov OZ PŠaV 4 dní v roku.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom.

Článok 20

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 konta pracovného času (§ 87a ods.1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta
- do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),

- náhradu za stratu času (§ 96b ZP),
- rozsah a podmienky 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 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 použítí 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 pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:

- a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
- b) o dôvodoch prechodu
- c) pracovnoprávných, 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 štvrt'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 rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP):
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2 a 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 štvrt'ročne 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 pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 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 pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 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),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c/ ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie 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 21 **Záväzky odborovej organizácie**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 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 22 **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 vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

- a)** písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
- b)** zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, 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).

Článok 23 **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

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

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:

- a)** kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne 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 24 **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a)** umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b)** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c)** počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca je v období od 1.dňa dočasnej práceneschopnosti do 10. dňa dočasnej práceneschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 ods. 2 zákona 462/03 Z. z.).

Ak sa stal zamestnanec dočasne práceneschopným v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu alebo v dôsledku požitia iných návykových látok, má zamestnanec nárok na náhradu príjmu vo výške 25% náhrady príjmu podľa § 8 ods. 1 zákona 462/2003 Z. z. od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

- d)** v zmysle § 138 ZP poskytnúť zamestnancom v deň darovania krvi pracovné voľno s náhradou mzdy.

Článok 25

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) 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.

(2) Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom jedenkrát v kalendárnom roku jednu bunku (4 posteľe) na jednu ubytovacia akciu (max. 7 dní) za 3,50 Eur/noc na jednu osobu za celú akciu. Podmienkou je, že ubytovaní musia byť rodinnými príslušníkmi zamestnanca v zmysle § 40 ods.5 ZP a školský internát bude mať voľné kapacity. Žiadateľ je povinný dať písomnú požiadavku a uhradiť náklady na ubytovanie spolu s daňou z ubytovania. Evidenciu vedie sekretariát ŠI.

(3) Zamestnávateľ poskytne ZO OZ 30 miest na ubytovanie za jeden kalendárny rok za rovnakých podmienok ako v bode 2. ZO OZ ubytuje svojich hostí, s ktorými má dohodu na recipročné výmeny členov ZO OZ za účelom rekreácie členov.

(4) Zamestnávateľ umožní, aby zamestnanci ŠI mohli využívať na základe ich žiadosti spoločenské zariadenie ŠI.

Článok 26

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu a v prípadoch, keď to vylučujú podmienky práce na pracovisku.

(2) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie podľa ods. 1) podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnej školskej jedálni. Ak školská jedáleň nebude pripravovať stravu, ŠI zabezpečí stravné lístky.

Za pracovnú zmenu sa pritom považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny. Hodnota stravných lístkov je v zmysle platného zákona, v prípade zvýšenia stravnej jednotky zmena hodnoty stravných lístkov bude prehodnotená.

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

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume

0,16 € na jedno hlavné jedlo (obed alebo večeru) za odpracovanú zmenu. Zamestnávateľ vedie evidenciu o počte vydaných jedál a stravných lístkov.

(5) V prípade žiadosti zamestnanca o diétne stravovanie doloženej písomným odporúčaním ošetrojúceho lekára poskytujúceho špecializovanú zdravotnú starostlivosť v odbore vnútorné lekárstvo, gastroenterológia, diabetológia, chirurgia a klinická imunológia a alergológia (ďalej len „ošetrojúci lekár“) mu bude umožnené využívanie sprostredkovateľskej formy stravovania - gastrolístky. Zamestnanec predkladá potvrdenie ošetrojúceho lekára každoročne v auguste, ktoré platí na celý rok od začiatku septembra do konca augusta nasledujúceho roka.

Článok 27 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

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

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

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

(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 0,40 % zo súhrnu hrubých plátov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č.2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 29 **Záverečné ustanovenia**

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

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dva podpísané exempláre.

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

(4) Táto KZ je platná do 31. 12. 2021.

V Košiciach, dňa 22. 01. 2020

Mgr. František Stacho
predseda ZO OZ

Ing. Melánia Konečná
riaditeľka ŠI

Príloha 1

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

Výbor Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku Školský internát, Medická 2, 04011 Košice , Org.č. 73-2302-008, splnomocňuje týmto predsedu ZO OZ Mgr. Františka Stacha aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy, ako aj jej podpísanie v mene našej základnej organizácie.

V Košiciach, dňa 18.12.2019

Členovia výboru ZO OZ:

1. Nadežda Grosová
2. Božena Vašková

Plnomocenstvo prijímam

Košice 18.12.2019

Príloha 2

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Čl.1 Všeobecné ustanovenia

(1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

(2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.

(3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

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

(5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa IBAN SK10 8180 0000 0070 0018 6388.

(6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31.januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

(7) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na účet odborovej organizácie IBAN SK47 7500 0000 0040 2255 7772 príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.

(8) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Ing. Eva Rimovská a predseda odborovej organizácie Mgr. František Stacho

(9) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou. Transakcie z účtu nad 100,- € schvaľujú poverení zamestnanci písomnou formou.

Čl.2.
Rozpočet sociálneho fondu

Plán sociálneho fondu na rok 2020

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2020 (958 164,00 €)

a) povinný prídel vo výške 1,40%	13 414,30 €
b) zostatok SF z predchádzajúcich rokov	6 670,76 €
c) splátky návratných sociálnych výpomocí	- €
d) iné príjmy	- €
Spolu:	<hr/> 20 085,06 €

2. Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2020

I. stravovanie zamestnancov	2 000,00 €
II. sociálna výpomoc nenávratná (príspevok na dopravu)	480,00 €
III. dary	600,00 €
IV. exkurzno-vzdelávacie zájazdy	7 000,00 €
V. kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť	6 000,00 €
VI. rezerva	4 005,06 €
Spolu:	<hr/> 20 085,06 €

Čl. 3
Použitie a čerpanie sociálneho fondu

I. Stravovanie

(1) ŠI poskytuje zamestnancom na stravovanie na jedno hlavné jedlo (obed alebo večeru) za odpracovanú zmenu nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) príspevok v sume 0,16 €.

II. Sociálna výpomoc nenávratná

ŠI po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi:

- (1) Príspevok na veniec pri úmrtí zamestnanca 80 €
- (2) Príspevok pri úmrtí rodinného príslušníka 70 € (manželka, nezaopatrené dieťa)

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na dopravu do zamestnania a späť v sume 20,00 € na obdobie jedného mesiaca, ak zamestnanec odpracoval v danom mesiaci najmenej 18 dní a jeho bydlisko je od školského internátu vzdialené minimálne 30 km. Poskytnutý príspevok bude zdanený spolu s príjmami zo závislej činnosti v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

a) Príspevok na dopravu bude vyplácaný polročne (jún a december) súbežne s výplatom za bežný mesiac.

b) Zamestnanec je povinný na účely poskytnutia príspevku na dopravu do zamestnania predložiť potvrdenie o vzdialenosti miesta bydliska.

III. Dary

Zo sociálneho fondu ŠI poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- (1) za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 100 €,
- (2) za záchranu života vo výške 100 €,
- (3) za získanie Jánskeho plakety dobrovoľným darcom krvi:
 - a) za bronzovú 50 €,
 - b) za striebornú 60 €,
 - c) za zlatú 70 €,
 - d) za diamantovú 80 €,

(4) pri životných jubileách 50 a 60 rokov, pri narodení dieťaťa a pri prvom odchode do dôchodku darčeková poukážka v hodnote 30 €.

IV. Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

(1) Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoľovanie zamestnancov cca 7.000 €. Doprava sa zabezpečí pri účasti zamestnancov vtedy, ak kapacita autobusu bude vyťažená aspoň na 55 %. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

V. Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

(1) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie osláv pri príležitosti Dňa učiteľov pre všetkých zamestnancov ŠI do výšky max . 30,- € na osobu, príspevok na slávnostné ukončenie školského a kalendárneho roka pre všetkých zamestnancov do výšky max. 20,- € na osobu, vianočné posedenie 15 € na osobu.

(2) Na reprezentáciu ŠI v športových disciplínach jednotlivcov alebo družstiev na štartovné, dopravu a stravu na akcie organizované ŠI a Odborovou organizáciou.

Čl. 4

Záverečné ustanovenia

(1) Podľa zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov sú všetky plnenia, ktoré zamestnávateľ poskytne zamestnancovi z prostriedkov SF, s výnimkou príspevku na stravovanie poskytnuté v rámci § 152 Zákonníka práce, zdaňované jednotnou sadzbou dane vo výške 19%.

(2) Zmluvné strany vyhlasujú, že tieto zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu si prečítali a súhlasia s ich obsahom, čo potvrdzujú svojimi podpismi.

V Košiciach dňa 22. 01. 2020

Mgr. František Stacho
predseda ZO OZ

Ing. Melánia Konečná
riaditeľka ŠI