

**Gymnázium Boženy Slančíkovej –Timravy
LUČENEC**



Kolektívna zmluva

na rok 2019

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 02. januára 2019 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Gymnáziu B. S. Timravy, Haličská cesta 9, Lučenec, IČO 73 – 2111 – 006, zastúpenou Mgr. Jánom Širkom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 14.12.2018 (ďalej odborová organizácia)

a

Gymnáziom B. S. - Timravy, Haličská cesta 9, Lučenec so sídlom v Lučenci, zastúpeným riaditeľkou školy, Mgr. Helenou Marákovou (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 a podľa článku 5 ods. 6 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 ods. 1 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 14.12.2018, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Jána Širka, povereného predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 14.12.2018 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. júla 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu 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 Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“ a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2019 skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 18,75 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 2. januára 2019. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2019.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (3) Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok za zmenu mesačne v sume 2,1% až 16,7% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ),
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom
 - a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %,
 - b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 % (§ 14 OVZ)
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§16 OVZ)
- (4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ)
- (5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).
- (6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 %. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až §18. (§ 19 OVZ)
- (7) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.
- (8) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu v zmysle Zákona 553/2003 podľa §20 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 až do sumy jeho funkčného platu,
 - d) prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - e) prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.

Článok 8

Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a 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 najmenej 6% tarifných plátov zamestnancov a prerozdeli ich podľa kritérií schválených zástupcami odborovej organizácie.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé eurá a upraviť osobný príplatok v súlade s finančnými možnosťami zamestnávateľa minimálne 2 krát ročne za predpokladu prehodnotenia výkonu zamestnancov.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP)

(4) Stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme:

a) základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č. 3 Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1.1.2019.

b) základná stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov v prílohe č. 1 Nariadenia vlády č. 388/2018 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme s účinnosťou od 1.1.2019.

Článok 10 **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej 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. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej 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.

(3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinением porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

(4) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnenému nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého

odstupného.

(5) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

(6) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(7) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2.

Odchodné

(1) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho dvojnásobného priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho dvojnásobného priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

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

Článok 11 Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok a v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume:

- a/ 2 % hrubej mzdy – zamestnanec s praxou do 10 rokov
- b/ 3 % hrubej mzdy – zamestnanec s praxou od 10 do 20 rokov
- c/ 4 % hrubej mzdy – zamestnanec s praxou nad 20 rokov

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v prípade priaznivých ekonomických podmienok v zmysle zamestnávateľskej zmluvy vyplatiť jednorázový príspevok na doplnkové dôchodkové pripoistenie v maximálnej sume, ktorá nepresiahne 2 % hrubej ročnej mzdy zamestnanca.

Článok 12 Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zák. č. 553/2003 Z.z.).

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme: mzdová účtovníčka, všeobecná účtovníčka, sekretárka, personalistka, hospodárka, informatik v platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil podľa katalógu pracovných činností. Dĺžka započítanej praxe sa bude posudzovať nasledovne:

- a) započítaná prax do 12 rokov do platového stupňa č. 5,
- b) započítaná prax do 21 rokov do platového stupňa 8,
- c) započítaná prax viac ako 21 do platového stupňa 14.

Článok 13 **Pracovný čas zamestnancov**

Pracovný čas zamestnancov pre rok 2019 sa ustanovuje v zmysle KZVS na rok 2019, Čl. II bod 1. (t. j. 37,5 hod. týždenne)

Článok 14 **Dovolenka na zotavenie**

- (1) V zmysle KZVS na rok 2019 sa dovolenka priznáva v plnom rozsahu. Dovolenka na rok 2019 sa zamestnancom poskytuje: Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancom, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15 **Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie**

- (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 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 16 **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 zamestnancom/ 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, využiť na základe spoločnej dohody 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 ods. 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 330,- €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na kolektívne vyjednávania.

Článok 17

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, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach 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. 3 ZP).

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) jednu miestnosť /zasadačka/, o výmere 56 m², v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) umožniť prístup k telefónnej linke za účelom telefonického, faxového alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
 - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohoto 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.
- (2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich. Táto úprava sa uskutoční na základe písomnej žiadosti funkcionárov odborových orgánov pred každou úpravou rozvrhu hodín.

Článok 19

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a kontrolnú činnosť v tejto oblasti

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov 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 ZOVS)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6, 9 a 10 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§91 ods. 2 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)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu §142 ods. 4 ZP
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (& 3 zák. č.152/1994 Z.z. o sociálnom фонде)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlňené zameškanie práce (§ 144 ods. 6 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých sa bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci zo strany zamestnávateľa (§ 152 ods. 5 písm. a ZP)
- čerpanie náhradného voľna sa predlžuje, z dôvodu špecifickej práce učiteľa do termínu najbližších prázdnin (jesenné, zimné, jarné, letné). Pedagogický zamestnanec sú povinní vyznačovať nadobudnutie náhradného voľna pri vypisovaní tlačíva o čerpaní náhradného voľna.

b) 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 dôvode 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 polročne (§ 47 ods.4 ZP)
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§48 ods.8 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods.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 predídanie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods.7 ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák. č. 309/2007 Z. z.)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä :

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods.2 ZP)
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)

- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141 a ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods.4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 EUR (§ 191 ods.4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods.1 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, splnutie, 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 KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a zostavy koncoročného zúčtovania (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP)

(2) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového Zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 4 dni v roku
- členovia výboru ZO 1 deň v roku
- členovia komisie BOZP 1 deň v roku
- členovia ostatných orgánov ZO 1 deň v roku
- členovia orgánov OZPŠaV 10 dní v roku

(3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového Zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 2 dni v roku
- členovia výboru ZO 1 deň v roku
- členovia komisie BOZP 1 deň v roku
- členovia ostatných orgánov ZO 1 deň v roku
- členovia orgánov OZPŠaV 2 dni v roku

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje písomne prizývať zástupcov odborovej organizácie na pracovné porady, zasadania gremiálnej rady, alebo porady technicko - ekonomického úseku, ak sa budú prejednávať sociálne podmienky pracovníkov, mzdová politika a rozpočet zamestnávateľa.

Článok 20

Závazky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje písomne prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia a práce

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení zák. č. 309/2007 Z. z.(ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia 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/ zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami / § 6 ods. 1 písm. c/ zákona o BOZP)
 - b/ písomne vypracovať, pravidelne vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať 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)
 - c/ vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods. 1 písm. l/ zákona o BOZP)
 - d/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP)
 - e/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 odst. 5 zákona o BOZP
 - f/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP)
 - g/ odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP)
 - h/ vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia (§ 6 odst. 2 písm. a/ zákona o BOZP)
 - i/ poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm b/ zákona o BOZP)
 - j/ poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 odst. 3 písm. a/ zákona o BOZP)
 - k/ 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)
 - l/ 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 Zákoníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP)
 - m/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnanca (§ 6 odst. 10 zákona o BOZP)
 - n/ vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákona (zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP).
 - o/ umožniť vykonávanie kontroly plnenia úloh zamestnávateľa v oblasti BOZP (§ 29 zákona o BOZP)

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a/ kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
 - b/ kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať
 - c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach
 - d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
 - e/ zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.
- (3) O vykonaných opatreniach podľa písmena c/ predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne - 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 23

Zdravotnícka 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 je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 75% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak. č. 462/2003 Z.z.)

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.
- (2) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 25

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie **sumou 2,00 €** na jeden deň pričom **hodnota stravovacej poukážky je 3,60 €**.

(4) Dňa 01.06.2018 nadobudlo účinnosť nové [Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o sumách stravného č. 148/2018 Z. z.](#), podľa ktorého sú sumy stravného pre pracovné cesty nasledovné:

- pre časové pásmo 5 hodín až 12 hodín trvania pracovnej cesty: 4,80 €
- pre časové pásmo nad 12 hodín až 18 hodín trvania pracovnej cesty: 7,10 €
- pre časové pásmo nad 18 hodín trvania pracovnej cesty: 10,90 €

Článok 26 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

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

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

Článok 27 **Starostlivosť o bývanie**

Zamestnávateľ, pokiaľ spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

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

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

(2) povinným prídelením vo výške 1 % a

(3) ďalším prídelením vo výške 0,5 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Zásady na tvorbu a použitie SF tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe č. 2

Článok 29 **Dohodnuté zmeny**

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať bezodplatne priestory telocvične a posilňovní zamestnancom a bývalým zamestnancom školy v čase mimo výučby, krúžkovej činnosti žiakov, v prevádzkovom čase budovy GBST a prenájmu priestorov iným subjektom za predpokladu, že uvedené priestory nebudú využívané na komerčné a podnikateľské aktivity zamestnancov, ale len na ich osobné rekondičné a športové aktivity.

Štvrtá časť

Článok 30 Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- (3) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2019, nadobúda účinnosť 01. januára 2019 a končí 31. decembra 2019.
- (4) V zákone č. 370/2018 Z.z. o štátnom rozpočte na rok 2019 sú zohľadnené výdavky súvisiace s pracovnými podmienkami zamestnávateľa podľa tejto kolektívnej zmluvy. Záväzky vyplývajúce z tohto bodu sa uplatňujú v zmysle kompetencií vyplývajúcich zo všeobecne záväzných právnych predpisov.
- (5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Lučenci dňa 02. januára 2019

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha č. 1

Plnomocenstvo

Výbor základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Gymnáziu Boženy Slančíkovej – Timravy v Lučenci splnomocňuje týmto Mgr. Jána Šírka, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení Kolektívnej zmluvy na rok 2019. Zároveň ho v súlade so stanovami našej ZO splnomocňuje na podpísanie Kolektívnej zmluvy na rok 2019 v mene našej základnej organizácie.

V Lučenci

Členovia výboru ZO OZ

.....

.....

Plnomocenstvo prijímam.

Lučenec 14.12.2018

G y m n á z i u m Boženy Slančíkovej – Timravy
Haličská cesta 9, 984 03 L u č e n e c

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2019

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

/1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca, ktorú zamestnávateľovi doručí do 30 dní od vzniku nároku na príspevok. K žiadosti je potrebné pripojiť ďalšie doklady svedčiace o vzniku nároku /potvrdenie o zaplatení a pod./ Každý príspevok sa realizuje cestou výplatnej listiny a podlieha zdaneniu v zmysle platných predpisov. Realizácia príspevku sa uskutoční na základe vyjadrenia predsedu ZO v súlade s právnymi predpismi. 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. 7000390143/8180. 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 dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa.

/7/ Príspevky zo SF sa poskytujú len zamestnancom. Na príspevky zo sociálneho fondu majú nárok len zamestnanci, ktorí odpracovali v organizácii najmenej 3 mesiace. Zamestnanci, ktorí majú pracovnú zmluvu na kratší pracovný čas ako je ½ týždenného pracovného času nemajú nárok na príspevok zo sociálneho fondu, okrem čl. 3 bod 8 a bod 9.

/8/ Po dohode zamestnávateľa a odborovej organizácie sa v špecifických prípadoch môžu finančné prostriedky zo sociálneho fondu použiť aj pre rodinných príslušníkov (manžel, manželka a nezaopatrené deti) a tak isto pre dôchodcov a invalidných dôchodcov, ktorí odišli do dôchodku z pracoviska Gymnázia B.S.- Timravy v Lučenci.

Čl. 2 Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem SF na rok 2019

a/ povinný prídela vo výške 1 %	6 300,00 €
b/ prídela vo výške 0,5% podľa § 3 ods.1b Z.z. č. 152/1994	2 100,00 €
c/ zostatok	5 632,76 €
Spolu:	14 032,76 €

/2/ Výdavky zo SF na rok 2019

a/ na dopravu do zamestnania a späť	0,00 €
b/ sociálna výpomoc	500,00 €
c/ liečebná starostlivosť a rekreácie	5 932,76 €
d/ jubileá	200,00 €
e/ stravné	6 400,00 €
f/ kultúra, vzdelávanie	1 000,00 €
Spolu:	14 032,76 €

Čl. 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

a). Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok **vo výške 0,60 € poskytovateľovi**, s ktorým má zamestnávateľ podpísanú zmluvu. Zamestnávateľ poskytne tento príspevok odo dňa vzniku pracovného pomeru.

2. Cestovné

Bude sa vyplácať v súlade s platnou legislatívou.

3. Sociálna výpomoc nenávratná

a) zo SF sa bude poskytovať nenávratná sociálna výpomoc pri dlhodobej PN zamestnanca za každé 3 mesiace vo výške 67 €. V prípade, že PN končí invalidným dôchodkom a splní sa podmienka rozviazania pracovného pomeru, poskytne sa zamestnancovi nenávratná sociálna výpomoc vo výške 166 €.

b) pri úmrtí zamestnanca (manžela, manželky a nezaopatreného dieťaťa) sa poskytne jednorázový príspevok vo výške 240 €.

4. Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- a) pri úmrtí zamestnanca, prípadne bývalého zamestnanca, je možné zakúpiť kyticu v max. sume 50 €.
- b) na požiadanie darcu krvi sa zo SF poskytne nasledovný príspevok:

bronzová plaketa	35 €
strieborná	70 €
zlatá	100 €
diamantová	150 €

c) pri životných jubileách (50-ročné životné a odchod do starobného alebo plného invalidného dôchodku) bude poskytovaná odmena vo výške:

50-ročné životné jubileum	100 €
60-ročné životné jubileum	100 €

5. Liečebná starostlivosť

Zo sociálneho fondu zamestnancovi :

- bude uhradený poukaz na ambulatnú kúpeľnú liečbu vo výške 100 € raz za tri roky
- príspevok vo výške 17 € na rehabilitáciu pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilňovne alebo plavárne na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu úhrne za rok
- príspevok na špeciálne zdravotné úkony, v ktorom sú zahrnuté aj náklady na zdravotný materiál, a to maximálne vo výške 100 €. Za špeciálny zdravotný úkon pre tieto účely sa považuje úkon na základe posudku lekára. V ostatných prípadoch sa môže zväžiť každý jeden prípad, dôraz sa však bude klásť na zdravotné hľadisko. Príspevok sa prizná, ak žiadateľ predloží potvrdenku o úhrade nákladov spojených zo zdravotným úkonom. O vyplatenie tohto príspevku môže zamestnanec požiadať raz za tri roky.
- Nárok na preplatenie potvrdenia o vstupnej resp. povinnej preventívnej prehliadky raz za 3 roky

6. Rekreačné a rekreačné pobyty

Zo sociálneho fondu sa zamestnávateľovi poskytne:

- príspevok na detskú rekreáciu (za detské rekreácie sa považujú pobyty detí v prírode v čase letných prázdnin). Zamestnancovi sa poskytne príspevok vo výške 67 € na jedno dieťa do 15 rokov, ktoré má v zaopatrení po odrekreovaní a predložení zúčtovacích dokladov (doklad o zaplatení a potvrdenie účasti). Príspevok sa poskytne len raz za tri roky.
- príspevok na rekreačné pobyty v tuzemsku i zahraničí najviac do výšky 100 € na jeden pobyt v roku na zamestnanca. Príspevok sa poskytne len raz za tri roky.

7. Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoloňovanie zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do výšky 100 €. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu. Príspevok sa poskytne len raz za tri roky.

8. Šport

Zo sociálneho fondu sa poskytne na športové akcie organizované zamestnávateľom alebo Odborovou organizáciou príspevok na občerstvenie v maximálnej výške 10 € na každého súťažiaceho zamestnanca.

9. Kultúra a vzdelávanie

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na:

- vstupenky alebo cestovné náklady spojené s divadelným, filmovým a iným kultúrnym podujatím zabezpečeným zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou 20 € na osobu na rok,
- organizovanie spoločenských posedení zamestnancov (výročie školy, koniec školského roka, koniec kalendárneho roka, posedenie s dôchodcami pri príležitosti mesiaca úcty k starším), školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch do výšky 10 € na zamestnanca.

Zamestnanci môžu čerpať príspevok v bodoch 5,6,7 len raz za tri roky, nie súčasne. Možnosť vyplácania príspevku je až do vyčerpania sociálneho fondu.

Čl. 4 Zdaňovanie

Príspevky zo SF podliehajú dani v zmysle zákona 595/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Tieto zásady sú súčasťou KZ na rok 2019 a nadobúdajú účinnosť dňom podpísania KZ a končia účinnosť dňom 31. decembra 2019.

zamestnávateľ

odborová organizácia