

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 14.2.2018

*medzi
zmluvnými stranami*

Základná organizácia

Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri SPŠ v Bardejove
Komenského 5, 085 42 Bardejov, IČO: 42238285
zastúpená Ing. Petrom Simkom, predseda ZO OZ, *splnomocnencom na kolektívne
vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 ods. 2 b) stanov základnej
organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 7.2.2018*
(ďalej len odborová organizácia)

a

Stredná priemyselná škola

Komenského 5, 085 42 Bardejov, IČO: 00161705
zastúpená Ing. Jaroslavom Bujdom, riaditeľom školy
(ďalej len 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. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 odst. 2b stanov odborovej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 7.2.2018, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Ing. Petra Simka, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie z 7.2.2018 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa júla 2002 č.OšaTK-2002/3-1. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
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 alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína 15.februára 2018 a jej platnosť končí dátumom prijatia novej KZ, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet, t. j. článkov 7, 9, 10, a 27, ktorých účinnosť sa skončí končí dňom 31.decembra 2018.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Plat za prácu nadčas

Za výlety, exkurzie, divadelné predstavenia a podobne v čase po 15³⁰ hod. každému členovi pedagogického dozoru (maximálne dvom na skupinu) patria 2 hod náhradného voľna na deň. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16, § 17 a § 18 OVZ.

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne štatutárny orgán zamestnávateľa na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
2. Na účel osobných príplatkov môže vyčleniť zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať vnútorný mzdový predpis
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
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).

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku

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

Článok 8 Výplata platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Splatnosť platu je 10 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Ak 10 deň pripadne na deň pracovného voľna, potom splatnosť platu je predchádzajúci deň. Ak 10 deň pripadne na deň pracovného pokoja, potom splatnosť platu je nasledujúci deň.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe prihlášky zamestnanca do ZO OZ, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu, vždy do 15 dňa v mesiaci.

Článok 9 Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - a) jedennásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Kritéria pre rozviazanie pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti sú v tomto poradí:

- a) porušenie pracovnej disciplíny,
- b) odborná spôsobilosť,
- c) dosiahnutie dôchodkového veku,
- d) aktuálne nadobúdanie kvalifikácie zo súhlasom zamestnávateľa ,
- e) ďalšie vzdelávanie pracovníkov zamerané na zvyšovanie odbornej spôsobilosti (napr. Osvedčenie o absolvovaní priebežného vzdelávania – Národný projekt

- d'alsieho vzdelavania učitel'ov odborných predmetov v oblasti ukončovania štúdia na stredných školách, Práca s IKT, ...),
- f) dosiahnuté pracovné výsledky, mimoškolská činnosť (napr. krúžková činnosť, súťaže – SOČ, ZENIT, IPM STUDENT AWARD ...),
 - g) počet odpracovaných rokov, mesiacov a dní v organizácii na danej pozícii.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:
- a) jedennásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.^{1/}
3. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.^{2/}
5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
6. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2018 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 1Eur. Zamestnanec má

^{1/} § 13b ods. 1 zákona č. 552/2003 Z. z.

^{2/} § 13b ods. 2 zákona č. 552/2003 Z. z.

právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

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

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ).

Zamestnávateľ môže zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; 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.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 13

Dovolenka

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

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, 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 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových organov

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej vhodnú miestnosť podľa potrieb ZO OZ:
 - a) jednu miestnosť – zborovňa, učebňa výpočtovej techniky, aula;
 - b) jednu telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu;
 - 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 pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov (úprava rozvrhu vyučovania).
3. Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní, aby prispievali na kolektívne vyjednanie za účelom uzatvorenia KZ v sume á 5,00 € zam./rok. Zmluvné strany sa dohodli, že príspevok na kolektívne vyjednanie sa uhrádza na účet odborovej organizácie a bude použitý na kolektívne vyjednanie. Odborová organizácia môže tieto prostriedky čerpať len po dohode so zamestnávateľom. V rámci hodnotenia plnenia záväzkov z KZ odborová organizácia informuje písomne zamestnávateľa o čerpaní daných prostriedkov.

Článok 18

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

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

1. vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - a) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ);

- b) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP);
- c) vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP);
- d) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP);
- e) zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods.1 ZP);
- f) dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP);
- g) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP);
- h) určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP);
- i) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP);
- j) určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP);
- k) odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP);
- l) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP);
- m) rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP);
- n) vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP);
- o) prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP);
- p) na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP);
- q) zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP);
- r) 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);
- s) 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).

2. písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- a) ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvodoch prechodu,
 - pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- b) o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok. (§ 47 ods. 4 ZP);
- c) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP);

- d) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP);
- e) pri hromadnom prepúšťaní o dôvodoch hromadného prepúšťania;
- f) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať;
- g) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva;
- h) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať;
- i) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP);
- j) výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a 4 ZP);
- k) pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP);
- l) zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborý a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP).

3. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- a) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP);
- b) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP);
- c) opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP);
- d) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP);
- e) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP);
- f) nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP);
- g) organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP);
- h) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP);
- i) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP);
- j) 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);
- k) umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP);
- l) rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP);
- m) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP);
- n) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP);

- o) požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP);
 - p) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP);
 - q) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP);
 - r) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
 - s) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP);
 - t) 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),
 - u) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e) ZP).
4. umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods. 1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

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

2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

- a) 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),
- b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- c) 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),
- d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- e) 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),
- f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b) zákona o BOZP),
- g) 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),
- h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
- i) 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),
- j) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- k) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b) zákona o BOZP),
- l) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 21

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 vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť povinné preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca, v zmysle príslušného zákona, na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov,
- e) zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať 7 dní dovolenky v priebehu školského roka ak o to zamestnanec požiada, iba v prípade že sa nenaruší výchovno-vzdelávací proces a prevádzka v škole.

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.
2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov, bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.

3. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
4. Zamestnávateľ umožní zamestnancom školy, ich rodinným príslušníkom a rodičom žiakov školy bezodplatne používať školskú telocvičňu v rozsahu minimálne 2 x týždenne po dve hodiny.
5. Zamestnávateľ umožní zapožičať zamestnancom nástroje, náradie a mechanizmy zo stolárskej a zámočnickej dielne na prevádzanie drobnej údržby v domácnosti pod dohľadom zodpovedných pracovníkov za tieto nástroje a mechanizmy. Zamestnávateľ umožní zapožičať zamestnancom osobné auto Škoda Felícia. Riadiť školské motorové vozidlo môže iba osoba na to oprávnená. Zamestnanec uhradí spotrebované pohonné hmoty formou darovacej zmluvy. V prípade poškodenia zapožičaných nástrojov, náradia a mechanizmov je zamestnanec povinný škodu odstrániť na vlastné náklady.
6. Zamestnávateľ môže udeliť hromadne všetkým zamestnancom pracovné voľno na individuálnu prípravu, samoštúdium, prípravu na vyučovanie dvakrát počas školského roka.
7. Konkretizácia pracovného času sa upraví v organizačnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom (§ 84 ZP).

Článok 24 **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
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 0,13 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 25 **Starostlivosť o bývanie**

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

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
4. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
5. Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi najviac 5 dní neplateného pracovného voľna za účelom štúdia, konzultácií, absolvovania skúšky a p., ak sa zamestnanec rozhodol zvýšiť si kvalifikáciu nad rámec zákona o pedagogickej spôsobilosti – bez súhlasu zamestnávateľa.
7. Zamestnancovi vyslanému na pracovnú cestu prislúcha dvakrát ročne úhrada preukázaných cestovných výdavkov bez nároku na stravné a ďalších preukázaných vedľajších výdavkov. Ak si to záujmy školy vyžadujú, môže byť úhrada preukázaných cestovných výdavkov bez nároku na stravné a ďalších preukázaných vedľajších výdavkov prekročená.

Článok 27

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:

 - a) povinným prídelením vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,05%zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe B /, ktorá je súčasťou tejto KZ.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 28 Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ 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 dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bardejove dňa **14.2.2018**

.....
základná organizácia

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

S p l n o m o c n e n i e

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri SPŠ Bardejov, Komenského 5, IČO 42238285, na základe uznesenia výboru ZO OZ, zo dňa 7.2.2018, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Ing. Petra Simka, predsedu ZO OZ, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2018, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2018 v mene našej základnej organizácie.

Bardejov 7.2.2018

.....
za Výbor ZO OZ

Plnomocenstvo prijímam.

Bardejov 7.2.2018

.....
Ing. Peter Simko

Z Á S A D Y

pre tvorbu sociálneho fondu a pre použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov Strednej priemyselnej školy v Bardejove.

Časť I.

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. SPŠ v Bardejove (ďalej len zamestnávateľ) tvorí sociálny fond v rozsahu a za podmienok stanovených zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v platnom znení.
2. 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.
3. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, 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.
4. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
5. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
6. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31.januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru. Zamestnávateľ do 31.marca nasledujúceho roku bude informovať svojich zamestnancov s čerpaním sociálneho fondu za predchádzajúci rok.
7. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii 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. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

Časť II.

Článok I

Tvorba sociálneho fondu

Celkový prídél do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídélom vo výške I % a
- b) ďalším prídélom najmenej vo výške 0,05 %
- c) spolu pre rok 2018 vo výške 1,05 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov pri výkone verejnej služby zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok (II. Bod 17 KD a zák. 152/94 Z. z.)

Časť III.

Článok 1

Rozhodovanie o použití sociálneho fondu

1. O použití prostriedkov sociálneho fondu v súlade s týmito zásadami rozhoduje zamestnávateľ po dohode s výborom ZO OZ do výšky vytvorených zdrojov a konkrétneho rozpočtu.
2. Zamestnávateľ môže po dohode s výborom ZO OZ v prípade nečerpania niektorých položiek vykonať úpravu rozpočtu.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2018

a) povinný prídel za 1 – 12/2018	4 550 €
b) zostatok SF z predchádzajúcich rokov	3 291,43 €

Spolu: 7 841,43 €

(2) Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2018

a) stravovanie zamestnancov	750 €
b) sociálna výpomoc nenávratná	170 €
c) rekreácia a regenerácia pracovnej sily	2 300 €
d) exkurzno - vzdelávacie zájazdy	1 021,43€
e) kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť	2 800 €
f) vianočná nádielka	800 €

Spolu: 7 841,43 €

Článok 3

Použitie sociálneho fondu

1. Stravovanie:
 - a) Príspevok na závodné stravovanie sa poskytne ako nepeňažné plnenie, ktoré nepodlieha dani z príjmu a to v rovnakej výške pre všetkých zamestnancov SPŠ vo výške 0,13 €.
 - b) Zamestnancovi sa poskytne na nasledujúci mesiac taký počet stravných lístkov, ktorý je zhodný s počtom pracovných dní po odpočítaní služobných ciest (pokiaľ boli vyplatené stravné náhrady).
 - c) O počte vydaných stravných lístkov vedie zamestnávateľ evidenciu.
2. Sociálna výpomoc nenávratná

- a) Jednorazová nenávratná sociálna výpomoc bude zamestnancom poskytnutá na tieto účely:
- pri úmrtí zamestnanca príspevok rodinnému príslušníkovi vo výške 170,- €.
- b) Za rodinného príslušníka sa pre účely týchto zásad považujú blízke osoby v prvom rade – manžel a manželka zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca. Za nezaopatrené dieťa (viď § 4 ods. 1 a 2 Zákona o prídavku na dieťa) sa považuje dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky najdlhšie však do dovŕšenia 25 rokov, ak sa sústavne pripravuje na budúce povolanie, alebo sa nemôže pripravovať ani byť zamestnané pre chorobu alebo úraz, alebo pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav nie je schopné sa ani pripravovať na povolanie ani byť zamestnané. Za nezaopatrené dieťa sa považuje aj dieťa, ktoré je po skončení povinnej školskej dochádzky zaradené do evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich si zamestnanie a od skončenia povinnej školskej dochádzky mu nevznikol nárok na podporu v nezamestnanosti, najdlhšie do 18 rokov jeho veku.

3. Rekreačné a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou najviac do výšky 2 300 €. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

4. Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí pre zamestnancov školy. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do sumy 1 021,43 €. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

5. Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie:

- spoločenské stretnutia zamestnancov (Deň učiteľov, Záver kalendárneho roka, Záver školského roka ...)
- vstupenky na kultúrne podujatia – kino, divadlo... (nie individuálne, ale v rámci kolektívu zamestnancov SPŠ)
- vstupenky na športové podujatia (nie individuálne, ale v rámci kolektívu zamestnancov SPŠ)
- vstupenky do športových zariadení – plaváreň, fitnes... (nie individuálne, ale v rámci kolektívu zamestnancov SPŠ)

najviac do výšky 2 800 €.

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19 %.

6. Vianočná nádielka

- Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov vianočný balíček, resp. peňažné poukážky.

najviac do výšky 800 €.

Príspevok na zabezpečenie vianočného balíčka, poukážok podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19 %.

Časť IV.

Článok I Záverečné ustanovenia

1. Čerpanie a rozdelenie sociálneho fondu bude zamestnávateľ priebežne sledovať a viesť o tom podrobnú evidenciu.
2. Tieto zásady môže zamestnávateľ v prípade potreby meniť aj v priebehu roka, pričom pri zmene zásad sa postupuje rovnakým spôsobom, ako pri schvaľovaní. Každá zmena sa uskutoční písomnou formou dodatku, inak je neplatná.
3. Platnosť týchto zásad môže byť predlžovaná aj na ďalšie roky bez dodatku alebo s aktualizovaným dodatkom uznesením SPŠ.

Bardejov 14.2.2018

Ing. Peter Simko
predseda ZO OZ

Ing. Jaroslav Bujda
riaditeľ SPŠ