**Základná škola Endre Adyho s vyučovacím jazykom maďarským**

**Ady Endre Alapiskola**

### Adyho 9, Štúrovo 943 01

#### K O L E K T Í V N A

#### Z M L U V A

**na roky 2019-2020**

##### Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 8.1.2019 v zmysle § 2 a 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Endre Adyho s vyučovacím jazykom maďarským, Adyho 9, 943 01 Štúrovo, OČ: 73-1039-404,zastúpenýmRNDr. Petrom Bacsó, PhD., splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 20.12.2018 /ďalej Odborová organizácia/

a

Základnou školou Endre Adyho s vyučovacím jazykom maďarským, Adyho 9, 943 01 Štúrovo, IČO: 36110744, zastúpenou Mgr. Zuzanou Fodorovou riaditeľkou školy / ďalej Zamestnávateľ/

nasledovne:

**Prvá časť**

##### Úvodné ustanovenia

**Článok 1**

###### **Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

1/ Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa prvej vety článku 10 stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 20.12.2018, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Petra Bacsó, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 20.12.2018 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenúzriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2001.Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa**.[[1]](#footnote-2)**

3/ Nároky, ktoré vznikli z Kolektívnej zmluvy (ďalej len KZ) pre jednotlivých zamestnancov /individuálne/ sa uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru /§ 231, ods. 1 Zákonníka práce v znení zákona č. 311/2001 /ďalej len ZP/ a zákona č. 552 a 553/2003Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v aktuálnom znení neskorších predpisov na rok 2019.

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“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

**Článok 2**

**Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

**Článok 3**

**Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

1/ Kolektívna zmluva /ďalej len KZ/ upravuje všetky individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, ako aj práva a povinnosti zmluvných strán v zmysle platných zákonom SR. Jej cieľom je zabezpečiť v právnom štáte dané práva, oprávnené záujmy a potreby ako aj životné a pracovné podmienky zamestnancov a vytvoriť vhodné podmienky pre sociálno-ekonomický rozvoj organizácie.

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 dňom 1.januára 2019 a skončí 31. decembra 2020, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t. j. článkov 7, 9, 10, a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. decembra 2019. Kolektívne vyjednávanie pre rok 2021sa začne najneskôr do konca decembra 2020.

4/ Za splnenie tejto kolektívnej zmluvy zodpovedajú:

 riaditeľka ZŠ Endre Adyho s VJM v Štúrove

 predseda základnej organizácie ZŠ Endre Adyho s VJM v Štúrove.

5/ KZ je záväzná pre zmluvné strany a pre všetkých odborovo organizovaných a ostatných zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.

6/ Zmluvné strany sú povinné zmluvu dodržiavať.

**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 „ dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2/ Ak počas platnosti KZ dôjde k legislatívnym zmenám právnych, sociálnych, mzdových, príp. iných predpisov, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých článkov a rozhodnutí tejto KZ sa zaväzujú zmluvné strany dohodnúť bezodkladne formou dodatkov ku KZ iné ustanovenia v príslušných častiach, v súlade s platnými predpismi a nariadeniami.

3/ Zmeny a doplnky sú platné len po písomnej dohode zmluvných strán.

**Článok 5**

**Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

**Článok 6**

**Úlohy vedenia školy a základnej organizácie OZ pri uplatňovaní postupu na uzatváranie a kontrolu kolektívnej zmluvy**

/1/ Oboznámiť zamestnancov školy s obsahom tejto KZ na rok 2019 do 15 dní od jej podpísania.

/2/ Oboznámiť zamestnancov s vyhodnotením KZ za 1. polrok a za celý rok 2019.

/3/ Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 Zákonníka práce.

**Druhá časť**

**Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov**

**Článok 7**

### Vzájomné záväzky v oblasti zamestnanosti

1/Zamestnávateľ bude informovať príslušný odborový orgán o všetkých prípadoch uzatvárania pracovného pomeru, resp. o zmene pracovnej činnosti zamestnanca.

2/Zamestnávateľ bude informovať najneskôr do siedmych dní od rozhodnutia príslušný odborový orgán o všetkých prípadoch rozväzovania pracovného pomeru zo strany organizácie.

3/So zamestnancami, ktorí majú 5 a menej rokov pred starobným dôchodkom, zamestnávateľ bude rozväzovať hlavné pracovné pomery iba v mimoriadnych prípadoch. Takéto prípady vždy v dostatočnom časovom predstihu konzultovať s príslušným odborovým orgánom. Pri uvoľňovaní zamestnancov bude prihliadať najmä na výsledky a kvalitu vykonávanej práce a u pedagogických zamestnancov aj na výsledky výchovno-vzdelávacieho procesu a odbornej úrovne, dosiahnutej kvalifikácie, osamelých zamestnancov s nezaopatrenými deťmi a živiteľov rodín, počet odpracovaných rokov v rezorte školstva, zamestnancov so ZPS.

4/ Príslušný odborový orgán na škole vykonáva kontrolu dodržiavania pracovno-právnych predpisov.

5/ Zamestnanci majú zaručenú ochranu proti akýmkoľvek prejavom diskriminácie, ktorých cieľom je:

a/ viazať zamestnanie zamestnanca na podmienku, že bude členom odborovejorganizácie, alebo prestane byť jej členom,

b/ uvoľniť zamestnanca zo zamestnania, alebo ho postihnúť inými sankciamipre jeho účasť na odborovej činnosti mimo pracovného času, alebo sosúhlasom nadriadeného v pracovnom čase.

 Zamestnávateľ bude rešpektovať zásady rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania vo veciach zamestnanca a profesie. Zamedzí opatreniam akejkoľvek diskriminačnej povahy v zamestnaní z dôvodovpolitických, náboženských, rasových, národnostných alebo pohlavia. Rozlišovanie na základe dosiahnutejkvalifikácie sa nepovažuje za diskriminačné.

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

|  |
| --- |
| *a)* dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov, |
| *b)* trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov  |
| *c)* štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov  |
| *d)* päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov |

Uvedené sumy vychádzajú z § 76 ods.1 ZP, pričom sú navýšené o jeden funkčný plat podľa vyššej kolektívnej zmluvy za rok 2019.

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

a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Uvedené sumy vychádzajú z § 76 ods.2 ZP, pričom sú navýšené o jeden funkčný plat podľa vyššej kolektívnej zmluvy za rok 2019.

8/V prípade rozviazania pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa pre závažné porušenie pracovnej disciplíny sa postupuje podľa ZP, PP a tejto KZ až po prerokovaní s odborovým orgánom.

9/Zamestnávateľ nebude postihovať rozviazaním pracovného pomeru zamestnancov, ktorí budú účastníkmi krajného riešenia /štrajku/, ktorý by organizovala ZO, odborový orgán, Krajská rada KOZ SR, Krajská rada Združenia ZŠ, Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, KOZ SR /Ústava SR čl. 38, ods. 4 a zákon č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní/.

10/Pri zamýšľaných štrukturálnych zmenách, organizačných racionalizačných opatreniach, v dôsledku ktorých dôjde k uvoľneniu zamestnancov, resp. k zmene pracovnej činnosti zamestnancov, riaditeľka školy takéto zmeny prerokuje s príslušným odborovým orgánom.

11/Organizácia súhlasí v zmysle vyhl. 18/1991 Zb., aby darcovstvo krvi a iných biologických materiálov bolo považované za úkon vo všeobecnom záujme s náhradou mzdy zamestnancovi.

12/Zamestnávateľ neposkytne neplatené voľno zamestnancovi napodnikateľskú alebo inú zárobkovú činnosť.

13/V čase vedľajších prázdnin umožní zamestnávateľ samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska v počte2 dní. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom z dôvodu ostatných prekážok na strane zamestnávateľa, ak je riaditeľské voľno poskytnuté žiakom – jeden deň v školskom roku. V nepredvídaných prípadoch poskytne zamestnancom jeden deň náhradného voľna alebo dovolenky za polrok školského roka.

**14/ Podľa § 141 ods. 6 ZP v platnom znení zamestnávateľ môže určiť, že ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodov ošetrenia alebo vyšetrenia v zdrav. zariadení a v prípade sprevádzania rodinného príslušníka  sa poskytne v rozsahu najmenej jednej tretiny nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru, alebo inakšie jedna tretina roka v pracovnom pomere = jedna tretina z ročného nároku na pracovné voľno s náhradou mzdy je 7 dní na vyšetrenie alebo ošetrenie.  C**elkový nárok podľa prvej vety sa zaokrúhli na celé kalendárne dni nahor.

**Článok 8**

**Odmeňovanie zamestnancov – plat, príplatky, odmeny, odstupné a náhrady**

**1/** Zamestnávateľ sa zaväzuje realizovať odmeňovanie za prácu v zmysle:

- zákona NR SR č. 552 a 553/2003 o výkone práce vo verejnom záujme v aktuálnom znení

- zákona NR SR č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov platný od 1.11.2009

- nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. z., ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov,

- nariadenia vlády SR č. 388/2018 Z. z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujem

- vyhláškou Ministerstva školstva SR č. 437/2009 Z. z., ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov

- vyhláškou Ministerstva školstva SR č. 445/2009 Z. z., o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.

- nariadenia vlády SR č. 341/2004, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme

 **2/** Zamestnávateľ sa zaväzuje v oblasti odmeňovania uplatňovať platové náležitosti podľa § 4 ods. 4 a nižšie uvedené paragrafy od § 8 do § 20 zákona č. 553/2003 Z.z. v aktuálnom znení (zákon č. 39/2009 Z.z.) a podľa nariadenia vlády SR č. 341/2004 v aktuálnom znení nasledovne:

tarifný plat /§ 7/– u pedagogických zamestnancov podľa odsekov 9 až 13, u nepedagogických zamestnancov podľa prílohy č. 3.

 Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi, okrem PZ a OZ, určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify, do ktorej ho zaradilo, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Okruh zamestnancov, ktorým je tarifný plat určený v najvyššom platovom stupni (14) platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. Ide o funkciu upratovačiek, vrátnikov, školníkov, údržbárov, zamestnankýň v školskej jedálni a administratívnych zamestnankýň: odborné referentky (účtovníčka a ref. PaM) a vedúca školskej jedálne.

Zamestnávateľ sa zaväzuje uplatňovať v oblasti príplatkov, náhrad a odmien uplatňovať nižšie menované paragrafy zákona č. 553/2003 Z.z. v aktuálnom znení:

* príplatok za riadenie /§ 8/
* príplatok za zastupovanie /§ 9/
* osobný príplatok /§ 10/
* príplatok za výkon špecializovanej činnosti triedneho učiteľa a uvádzajúceho zamestnanca /§ 13a a 13b /
* kreditový príplatok /§ 14/
* príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca /§ 14c/
* príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia /§ 14d/
* príplatok za prácu v noci /§16/
* príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu /§ 17/
* príplatok za prácu vo sviatok /§ 18/
* plat za prácu nadčas / § 19/
* odmena / § 20/

3/ Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov, osobitná stupnica platových taríf výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2019 o 10 % a od 1. januára 2020 o ďalších 10 %.

**4/** Plat je splatný dozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do 14.-ho dňa nasledujúceho mesiaca bezhotovostným platobným stykom cez peňažné ústavy.

**Kreditový príplatok**
 (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

 (2) Kreditový príplatok podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

 (3) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

**Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca (§ 14 c)**

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

**Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia (§ 14d)**

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

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

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

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

**Osobný príplatok**

Osobný príplatok ako nenárokovateľná zložka funkčného platu sa poskytuje podľa zákona č. 553/2003 § 10 ods. 3 – limit osobného príplatku na účely ods. 1 zákona je 100% z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorého je zamestnanec zaradený, u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, zvýšenej o 24%. O jeho výške rozhodne zamestnávateľ na základe návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Vedenie školy dá na vedomie predsedovi ZO OZ plán rozdelenia osobných príplatkov v danom mesiaci, pri zachovaní mlčanlivosti o dozvedaných skutočnostiach.

**Odmeny pre zamestnancov**

 Zamestnávateľ poskytne **odmeny** podľa zákona č. 553/2003 Z.z. § 20 takto:

- za kvalitné vykonávanie pracovných činností,

- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov**a 60 rokovveku – vo výške jedného funkčného platu,

* z príležitosti Dňa učiteľov poskytne zamestnávateľ pedagogickým pracovníkom, ktorí v danom školskom roku dovŕšili vek odchodu do dôchodku odmenu vo výške 33,19 € a nepedagogickým pracovníkom, ktorí v danom roku dovŕšili vek odchodu do dôchodku odmenu vo výške 33,19 € v mesiaci dovŕšenia dôchodkového veku.

**Odchodné pre zamestnancov pri odchode do dôchodku**

Pri prvom **odchode zamestnanca do starobného, invalidného dôchodku** alebo **predčasného dôchodku**, po nadobudnutí nároku na starobný, invalidný alebo predčasný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% – poskytne zamestnávateľ podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2019 zamestnancovi odchodné **nad** ustanovený rozsah podľa § 76a ods.1 a ods.2 a § 76 ods. 6 Zákonníka práce najmenej vo výške jedného, naposledy priznaného funkčného platu zamestnanca. Podmienkou je rozviazanie trvalého pracovného pomeru.

**Zrážky zo mzdy členov ZOOZ**

1. Zamestnávateľ vykoná zrážky zo mzdy pre členov ZOOZ vo výške 0,1 % z čistého mesačného príjmu v prospech odborového orgánu na jeho č. účtu:

4007854971/7500 v ČSOB, vo výške 0,4 % z čistého mesačného príjmu zamestnanca v prospech Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku v Bratislave na jeho č. účtu: 11491378/0900 v SLSP a.s. Bratislava v zmysle stanov Odborového zväzu.

**Článok 9**

**Pracovný čas**

Pracovný čas zamestnancov podľa Kolektívnej zmluvy VS na rok 2019 je 37,5 hod. týždenne. Ďalší odpracovaný čas **nariadený zamestnávateľom** sa považuje za prácu nadčas a posudzuje sa podľa platných právnych predpisov

/§ 97 ZP/. Pedagogický pracovníci si môžu nárokovať čerpanie náhradného voľna predovšetkým počas vedľajších a hlavných prázdnin žiakov. Pedagogický zamestnanec si náhradné voľno môže čerpať v odôvodnených prípadoch i mimo prázdnin so súhlasom riaditeľa školy.

5. Najdlhšie po 6 hodinách nepretržitej práce podľa § 91 ZP je povinný zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi pracovnú prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 min. bez krátenia mzdy. Pedagogický zamestnanci môžu čerpať prestávku na jedlo a oddych v dobe prevádzky školskej jedálne od 12.00 do 14.30 podľa zadelenia vyučovacích hodín.

6. Na pracoviskách je potrebné viesť evidenciu práce a práce nadčas.

7. Zastupovanie zamestnanca je platné v zmysle platných platových predpisov a nariadení nasledovne:

1. pre vychovávateľov ŠKD pri ZŠ platí: 2 hodiny zastupovanie na vyučovaní ZŠ sa počítajú ako 3 hodiny výchovnej práce v ŠKD na ZŠ. To isté platí aj pre vedúcu vychovávateľku.
2. pre učiteľov ZŠ sa v takomto prípade 3 hodiny zastupované v ŠKD počítajú ako 2 hodiny vyučovacej práce.

**Článok 10**

**Dovolenka zamestnancov**

1/Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň, t.j. najmenej deväť týždňov v kalendárnom roku pre riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa.

2/ Zamestnávateľ umožní čerpanie riadnej dovolenky:

1. pedagogickým zamestnancom najmä počas hlavných prázdnin, príp. vedľajších prázdnin /9 týždňov za kal. rok/v odôvodnených a ojedinelých prípadoch so súhlasom riaditeľstva aj počas vyučovania.
2. nepedagogickým pracovníkom podľa ich potrieb s ohľadom na zabezpečenie prevádzky na pracovisku /podľa §103, ods.1 a 2 ZP 5 resp. 6 týždňov za kal. rok/.

Nástup na dovolenku zamestnávateľ oznámi zamestnancovi 14 dní vopred/§111 ZP/. Túto dobu možno výnimočne skrátiť po dohode zamestnávateľa so zamestnancom.

**Tretia časť**

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

**Článok 11**

**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 3 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 3 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.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

**Článok 12**

**Riešenie sporov a sťažností**

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, zvážia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

4/ V prípade, že zamestnávateľ dá zamestnancovi písomné upozornenie podľa § 63 ods. 1 písm. d/ ZP a z dôvodu neuspokojivých pracovných výsledkov, zamestnanec má právo požiadať o preverenie správnosti z dôvodu upozornenia školskú inšpekciu za spoluúčasti zástupcu vedenia školy v zmysle platných právnych predpisov.

5/Každý zamestnanec, konajúci individuálne alebo spoločne s inými zamestnancami, ktorí sa domnievajú, že majú dôvod k sťažnosti, majú právo predložiť podanie /sťažnosť, oznámenie, petíciu alebo podnet/, majú nárok na jeho prešetrenie v zmysle platných predpisov. Predmetom podania môžu byť akékoľvek opatrenia, ktoré sa zamestnancom javia v rozpore s kolektívnou zmluvou, zákonmi a predpismi.

6/ Zriaďovateľ a ZO OZ v prípade potreby ustanovia spoločnú komisiu, ktorej úlohou bude vypracovať a sledovať postup pre urovnanie sporov, ktoré vyplynú z výkladov ustanovení tejto kolektívnej zmluvy.

**Článok 13**

**Zabezpečenie činnosti odborových orgánov, odvody členských príspevkov a úhrada nákladov za kolektívne vyjednávanie**

1/ Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO, aby mohla riadne fungovať. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 19 ods. 2 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO poskytnúť priestory, možnosť telefonovania na náklady zamestnávateľa.

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť svoje priestory na rokovanie ZO OZ na svoje náklady za účelom:

 vzdelávacích činností zamestnancov

 oboznámenie zamestnancov s obsahom KZ

 na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie KZ

 na riešenie prípadných kolektívnych sporov

 na zasadnutie orgánov ZO.

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť ZO informačné priestory na oboznámenie informácií pre zamestnancov.

4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje so súhlasom zamestnanca, ktorý je členom odborovej organizácie, vykonávať zrážky z platu vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu ako členský príspevok v prospech OZ PšaV, z toho 0,4 %

 na č. účtu: 11491378/0900 vedený v Slovenskej sporiteľni a.s. Bratislava a

 0,1 % na č. účtu: 4007854971/7500 vedený v ČSOB.

5/ Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť za účelom splnenia svojho záväzku v predchádzajúcom odseku všetky potrebné zúčtovacie údaje podpísané zamestnancami, členmi OZ.

**Článok 14**

**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),

- 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),

- 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 dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),

- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

**b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**

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

a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,

b) o dôvodoch prechodu,

c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,

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

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

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

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

- pri hromadnom prepúšťaní o

a) dôvodoch hromadného prepúšťania,

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

c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,

d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,

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

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

- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),

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

**c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),

- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 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 prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),

- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),

- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),

- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),

- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),

- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci

- a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),

- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP ),

- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),

- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);

- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci(§ 30e ods.6 zákona č.355/2007)

d) **umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych 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 15**

**Záväzky odborovej organizácie**

1/Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 10 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 KZ.

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

**Článok 16**

**Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1/ V súlade s ustanovením § 146 a 147 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci /ďalej BOZP/ v znení neskorších predpisov bude zamestnávateľ vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdraviu nepoškodzujúcu prácu a poskytovať osobné a ochranné pracovné prostriedky /ďalej OOPP/ podľa vyhlášky č. 366/2007 Z. z. a vyhlášky č. 377/1996 Z. z.

2/ Zamestnávateľ je povinný vymenovať jedného zamestnanca alebo viacerých zamestnancov za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť, a to na základe návrhu príslušného odborového orgánu, zamestnaneckej rady alebo voľby zamestnancov, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborový orgán alebo zamestnanecká rada. Zamestnanca možno navrhnúť alebo zvoliť za zástupcu. zamestnancov pre bezpečnosť len s jeho písomným súhlasom.

3/ Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre výkon kontroly BOZP odborovými orgánmi a pričom bude využívať oprávnenia určené§ 149 ZP s osobitným zreteľom na urýchlené odstraňovanie zistených závad znižovanie pracovnej úrazovosti, odstraňovanie, resp. znižovanie rizikovosti pracovísk a odškodňovanie úrazov a chorôb z povolania.

4/ Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom osobné ochranné prostriedky v súlade s vyhláškou MPSVaR SR č.  377/1996 Z.z.o poskytovaní osobných ochranných pracovných prostriedkov.

5/ Zamestnávateľ umožní účasť zástupcov zamestnancov /odborovým inšpektorom BOZP/ na školeniach resp. pracovných poradách organizovaných OZ PŠaV.

6/ Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečí dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov.

7/Zamestnávateľ sa zaväzuje v záujme BOZP, zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods.1písm.o) zákona oBOZP).

8/Zamestnávateľ zabezpečí riadne vedenie dokumentácie BOZP a PO.

9/ Zamestnávateľ prizve zástupcu príslušného odborového orgánu na každé rokovanie o problematike BOZP.

**Článok 17**

**Zdravotná starostlivosť**

1/ V rámci zdravotníckej starostlivosti škola umožní dodržiavanie intervalu povinných lekárskych prehliadok zamestnancov každé dva roky.

2/ Zamestnávateľ vybaví pracovisko potrebnými hygienickými prostriedkami a zabezpečí zásobu prostriedkov prvej pomoci v zmysle platných noriem.

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období – od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 25% a v období- od štvrtého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§8 zak.č.462/2003Z.z.).

**Článok 18**

**Stravovanie zamestnancov**

1/ Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku.

2/ Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1. podávaním jedného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny len vo vlastnom zariadení.

3/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení zákona č. 280/1995 Zb. a v znení zákona č. 375/1996 Zb.0,40 €/stravník.

**Článok 19**

**Starostlivosť o kvalifikáciu**

1/ Zamestnávateľ vytvorí podmienky pre systematické prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 ZPa dbá o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

2/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú k tomu uzavreté

 príslušné dohody s organizáciou, budú poskytovať pracovné úľavy

 a hospodárske zabezpečenie v zmysle § 155 ZP.

3/ Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornémuzamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

1. päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
2. 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 na každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm.a).

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

**Článok 20**

**Príspevok na rekreáciu**

**Článok I.**

**Úvodné stanovenia**

1. ZŠ E. Adyho s VJM v Štúrove, Ady Endre Alapiskola - ako zamestnávateľ, ktorý v zmysle §152a ods. 1 zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok.
2. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie; počet zamestnávaných zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok.
3. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
4. Zamestnancom školy bude poskytnutý príspevok na rekreáciu a nie rekreačný poukaz.

**Článok II.**

**Podmienky priznania príspevku**

1. Zamestnanec môže požiadať o priznanie príspevku výhradne písomne – Žiadosť o priznanie príspevku tvorí prílohu Kolektívnej zmluvy na rok 2019.
2. Na príspevok podľa tejto smernice má nárok zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov vrátane zamestnancov na materskej a rodičovskej dovolenke – tento nárok zamestnancov preskúma referent PaM zamestnávateľa.
3. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Rozhodujúcim obdobím na určenie rozsahu sumy príspevku na rekreáciu je dohodnutý pracovný čas zamestnanca ku dňu začatia rekreácie.
4. Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky podľa tejto smernice najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie.
5. Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa.

**Článok III.**

**Oprávnené výdavky**

1. Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú preukázané výdavky zamestnanca na
	1. služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území

Slovenskej republiky,

* 1. pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
	2. ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
	3. organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.
1. Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú aj preukázané výdavky zamestnanca podľa odseku 1 na manžela, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.

**Článok IV.**

**Podmienky vyplatenia príspevku**

1. Zamestnanec predloží doklad, ktorý musí spĺňať náležitosti účtovného dokladu a jeho súčasťou musí byť označenie zamestnanca.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy.
3. Ak rekreácia začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, bude sa príspevok považovať za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala.

**Článok 21**

**Sociálny fond**

**Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu pre zamestnancov**

**Úvodné ustanovenia**

Fond je určený na zabezpečenie sociálneho rozvoja zamestnancov, na skvalitnenie pracovných podmienok, na podporu výchovnej a kultúrno-vzdelávacej činnosti.

O použití fondu spolurozhoduje zamestnávateľ s odborovým orgánom. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo sociálneho fondu s odborovým orgánom.

**Tvorba fondu**

Tvorba sociálneho fondu v roku 2019 je určená:

* ako úhrn povinného prídelu spolu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

na rok 2019 cca : ...........................6 537,17 €,

* ako úhrn ďalšieho prídelu spolu vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
* na rok 2019 cca: ............................. 1 634,29 €,
* zostatok prostriedkov fondu k 31.12.2018 v sume: 2 229,54 €,
* **SPOLU : ...............................10 401,00 €.**

Prostriedky fondu sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa.

**Pôsobnosť fondu**

- pre zamestnancov, vykonávajúcich prácu v pracovnom pomere podľa ZP a zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o Sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

* pre zamestnancov, ktorí nie sú aktívne činní /ženy na MD/.
* pre zamestnancov, ktorí si v priebehu roka uplatnili nárok na starobný dôchodok
* pre bývalých zamestnancov, poberateľov starobného alebo invalidného dôchodku podľa § 7 ods. 2 horeuvedeného zákona, ktorí sa v priebehu kalendárneho roka zúčastnili výchovno-vzdelávacieho procesu.

 **Použitie fondu** v hodnote : 10 401,00 €

 2. **Použitie** sociálneho fondu:

**a/** hodnota stravovania poskytovaná pre zamestnancov

 0,40 €/ stravník 4 000,00 €

**b/** príspevky na dopravu 1 800,00 €

 1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na dopravu do zamestnania verejnou dopravou podľa nasledovných kritérií:

 od 0 do 20 km 2 x po 30,00 €

 od 21 do 30 km 2 x po 35,00 €

 nad 30 km 2 x po 40,00 €.

 Príspevok na dopravu po preukázaní trvalého pobytu a jednodňového cestovného lístka bude v mesiaci apríl 2019/do 20./ a november 2019 /do 20./

vyplatený v horeuvedenej výške v mesačnom zúčtovaní žiadateľa.

 2. Pre zamestnancov, ktorých priemerný mesačný zárobok nepresahuje

50% priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kal. rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku za ktorý sa fond tvorí. Pre rok 2019 sa vychádza z priemernej nominálnej mesačnej mzdy spred dvoch rokov /2017/ vo výške 954,00 €, 50% z tejto sumy je 477,00 €.

Poskytovanie tohto príspevku nevylučuje poskytovanie podľa bodu 1. Príspevok mesačne  prináleží po preukázaní trvalého pobytu a predložení cestovných lístkov v termínoch podľa bodu 1.

**c/** príspevky na rehabilitačnú a rekondičnú činnosť: 1 400,00 € (ak zamestnanec počas celého roku zo zdravotných dôvodov nevyužíva stravovanie poskytované organizáciou a zamestnávateľ neprispieva ani na dochádzku zamestnanca, tak môže požiadať o tento príspevok v hodnote 40 Eur/rok)

**d**/na vzdelávaciu a rekreačnú činnosť: 100,00 €

**e/** príspevok na zájazd a návštevu divadla 1 250,00 €

**f/** dary príp. iné predmety pri pracovných a životných jubileách 200,00 €

 rozpis:

* pri odchode do dôchodku /pedagogický zamestnanec na konci škol. roka,

 nepedagogický zamestnanec pri skutočnom odchode do dôchodku/ 100,00 €

* kytice, dar - návšteva pri narod. dieťaťa 50,00 €
* ostatné – vence na pohreb zamestnanca, príp. bývalého

 zamestnanca školy 50,00 €

f/ ostatné 1 651,00 €

**Všeobecné spoločné ustanovenia k použití sociálneho fondu**

Zdaňovanie: podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov, platný od 1.1.2004 v aktuálnom znení.

**Štvrtá časť**

**Článok 22**

**Spolurozhodovanie a prerokovanie pracovných podmienok a podmienok zamestnávania**

1/ Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu o všetkých prípadných štrukturálnych zmenách v organizácii a o zmenách v počte alebo v štruktúre zamestnancov.

**Článok 23**

**Záverečné ustanovenia**

1/ Táto kolektívna zmluva sa uzatvára medzi ZŠ Endre Adyho s VJM v Štúrove a príslušným odborovým orgánom v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. Ako podklad pre kolektívne vyjednávanie slúži Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2019 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z o odmeňovaní niektorých zamestnancov vo verejnom záujme.

## 2/Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.

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

V Štúrove, 8.1.2019

....................................................... .................................................

Mgr.ZuzanaFodorová RNDr. Peter Bacsó, PhD.

 riaditeľka školy predseda výboru ZOOZ

Príloha A/

Plnomocenstvo

Základná organizáciaOZPŠaV pri Základnej škole EndreAdyho v Štúrove, Adyho 9, 94301 Štúrovo, OČ: 73-1039-404,na základe uznesenia výboru ZOOZ, zo dňa 4.12.2012,ktorý je štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto p. RNDr. Petra Bacsóa, PhD., predsedu ZO, aby zastupoval v plnom rozsahu našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2019, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2019 v mene našej základnej organizácie.

Štúrovo, 20.12.2018 .........................................

 Monika Szilva

 za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

Štúrovo, 20.12.2018 ..........................................

 RNDr. Peter Bacsó, PhD.

predseda ZO

# ***Základná škola Endre Adyho s vyučovacím jazykom maďarským***

# ***Štúrovo***

Ady Endre Alapiskola

#### *Adyho 9, Štúrovo 943 01 IČO 36110744, DIČ 2021549002*

##### Tel./Fax: 036/7520731, 7520730

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Žiadosť o vyplatenie príspevku na rekreáciu podľa § 152a Zákonníka práce**

Priezvisko a meno zamestnanca – žiadateľa:........................................................................................

Trvanie rekreácie: od ......................................... do ..........................................

Rekreácia v zariadení\*

Organizované viacdenné aktivity, zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území SK pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu, alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom, alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti\*

Názov zariadenia alebo aktivity : .............................................................................................................

**Ďalšie osoby, ktoré sa na rekreácii zúčastnili spolu so zamestnancom:\***

 manžel – manželka\*

 vlastné dieťa\*

 dieťa zverené do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo osvojené dieťa\*

 iná osoba žijúca so zamestnancom v spoločnej domácnosti\*

K žiadosti predkladám originál účtovných dokladov preukazujúcich oprávnené výdavky

v súvislosti s rekreáciou (uveďte druh dokladu) : ...............................................................................

**Čestne prehlasujem, že uvedené údaje a predložené doklady sú pravdivé.**

Zamestnanec súhlasí – nesúhlasí\*\*, aby mu bol príspevok na rekreáciu vyplatený jedenkrát za rok.

V Štúrove, dňa.........................., podpis zamestnanca:.............................................

\*správne označte krížikom\*\*nehodiace prečiarknite

**Záznamy zamestnávateľa :**

Nástup do pracovného pomeru dňa : ............................, pracovný úväzok v čase pobytu : .................,

Nárok na príspevok áno - nie

Príspevok uhradený vo výplate za mesiac:.................................................. vo výške :.........................

Za mzdovú učtáreň: ........................................................................... podpis:.......................................

1. [↑](#footnote-ref-2)