

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 22.12.2017 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri
Gymnáziu Janka Kráľa v Zlatých Moravciach, SNP č.3, IČO 35603836

v zastúpení

Mgr. Petrom Černom, splnomocnencom pre kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej
zmluvy
a

Gymnáziom Janka Kráľa v Zlatých Moravciach, SNP č.3, IČO 00160482

v zastúpení

RNDr. Renátou Kunovou, PhD., riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu podľa zriaďovacej listiny zo dňa 1.7. 2002 a dodatkom č.3 z 24.3.2006. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 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 na stanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára.2018 a 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 číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky t.j. články 7, 9, 10, 11 a 27“, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(2) 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

Príplatok za riadenie

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľke určí zriaďovateľ v rámci rozpočtia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 .

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľka v rámci rozpočtia percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa /príloha č. 6 OVZ/ z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia do ktorej je zaradený **pevnou sumou**.

Príplatok za zastupovania

(1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

(2) Ak zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúceho vedúcemu zamestnancovi: pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, (§ 13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,

Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi okrem funkčného platu príplatok za každú hodinu práce v noci v sume 50% hodinovej sadzby jeho funkčného platu .

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi okrem funkčného platu za každú hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu .

Príplatok za prácu vo sviatok

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

Plat za prácu nadčas

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30% a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.6 až 8 tohto článku. (§ 19 OVZ)

2. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vedy v zmysle § 19 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Náhradné voľno za prácu nadčas si môžu zamestnanci uplatniť v čase školských

prázdnin pokiaľ im zo závažných dôvodov ich bezprostredne nadriadený zamestnanec neumožní čerpanie náhradného voľna v inom termíne. (Vid'. pracovný poriadok školy).

Náhrada za stratu času

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou peňažnú náhradu v sume jeho funkčného platu, ak sa so zamestnancom nedohodne na poskytnutí náhradného voľna s náhradou mzdy. (§96b ZP).

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku

(10) Zamestnávateľ sa zaväzuje, vyplatíť odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku**

a) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako jeden kalendárny rok vo výške 30% z jeho tarifného platu

b) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako jeden kalendárny rok, ale menej ako päť kalendárnych rokov vo výške 50% z jeho tarifného platu

c) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako päť kalendárny rok vo výške 100% z jeho tarifného platu

Osobný príplatok

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dlhodobu dosahovaných pracovných výsledkov, ústretovosť voči zamestnancom a za vykonávanie prác nad rámec jeho pracovných činností a povinností. (§ 10 OVZ).

Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

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).

Kreditový príplatok

- (1) Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérnom 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 euro centov nahor.
- (2) Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

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

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

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

Článok 9 **Odstupné a odchodné**

Rozsah odstupného závisí od dĺžky pracovného pomeru zamestnanca, pričom nárok zamestnanca na odstupné vzniká až v prípade, keď jeho pracovný pomer u zamestnávateľa trval najmenej dva roky. Rozsah odstupného závisí od dĺžky pracovného pomeru zamestnanca, pričom z hľadiska poskytovaného odstupného je pre zamestnanca výhodnejšie skončenie pracovného pomeru práve dohodou, keďže výška odstupného je vyššia. Navyše, na rozdiel od skončenia pracovného pomeru výpoveďou, pri skončení pracovného pomeru dohodou sa na vznik nároku na odstupné nevyžaduje, aby pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky. Uvedené však patrí len v prípade, že pracovný pomer sa končí dohodou z rovnakých dôvodov, aké sa vyžadujú na vznik nároku na odstupné pri skončení pracovného pomeru výpoveďou t.j. § 63 ods. 1 ZP a), b)c) a d) a vyššie).

„Článok 9 znie“

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým 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) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva

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

(3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, **odchodné** najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1,2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. (1+1 KZ vyššieho stupňa).

(1) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, (funkčný plat) ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1,2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. (1+1 KZ vyššieho stupňa).

(2) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa

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

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie nezodpovedá

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

(1) 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).

(2)Určenie okruhu pracovných činností, ktorým sa tarifný plat určí podľa ods. 4 sú:
upratovačky, školník, kurič, hlavná kuchárka, pomocné kuchárky, vedúca školského zariadenia, ekonomickí zamestnanci.

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 je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,05%

zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe, 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 obdrží 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.

(4) Ostatné články KZ zostávajú nezmenené do konca roka 2019

V Zlatých Moravciach dňa 22.12.2017

.....
Základná organizácia

.....
Štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha A/

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

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

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

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.

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

3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. účtu 7000312006/8180.

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

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

7/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa /Ekonomický úsek školy / a predseda odborovej organizácie.

Za hospodárenie s fondom zodpovedá riaditeľ školy. Ekonomický úsek vedie evidenciu sociálneho fondu.

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu

1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2018

a/ prídel vo výške 1,05%	2 891,00 €
b/ zostatok zo SF z prechádzajúcich rokov	2 300,01 €
Spolu:	5 191,01 €

2/ Rozpočítované výdavky zo sociálneho fondu v roku 2018

a) stravovanie zamestnancov	966,00 €
b) doprava do zamestnania a späť	717,50 €
c) spoločenské a pracovné posedenia so zamestnancami	900,00 €
d) na regeneráciu pracovnej sily.	717,50 €
e) sociálna výpomoc nenávratná	150,00 €
f) odmena pri prvom odchode do dôchodku	50,00 €
g) kultúrna, športová a vzdelávacia činnosť	390,00 €
h) doprava - účasť na pohrebe zosnulého zamestnanca mimo bydliska zamestnávateľa	100,00 €
i) vianočné darčkové poukážky	900,00 €
Spolu:	4 891,00 €

Najmenej 10% z tvorby previesť do nasledujúceho roka **300,01€**

Jednotlivé položky je možné medzi sebou meniť, podľa vývoja skutočného čerpania

Čl. 3

Stravovanie

Zamestnávateľ určuje a zabezpečuje stravovanie v školskej jedálni. V čase školských prázdnin a v čase keď sa v školskej jedálni nevarí, zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravovacie poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí byť najmenej 75% ceny stravného poskytovaného na pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách. Zamestnávateľ nemá povinnosť zabezpečiť zamestnancovi stravovanie ak je zamestnanec na pracovnej ceste.

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed a na každú stravnú poukážku, príspevok v sume **0,20 €**.

**Od 01.01. 2018 cena obeda činí: 2,79 – 1,54 € (zamestnávateľ) - 0,20 SF - 1,05 € (zamestnanec)
Za každý odobratý obed + 0,10 € príspevok na režijné náklady od každého stravníka pre prevádzku školskej jedálne . To znamená - cena lístka pre každého stravujúceho sa zamestnanca je 1,15 €.**

Príspevok na dopravu do zamestnania

Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť v sume **25 €**, ak zamestnanec odpracoval v každom polroku minimálne 120 dní. Príspevok sa kráti, ak pracovný úväzok zamestnanca je 50 %-ný a menší .Tento príspevok sa vyplatí každému zamestnancovi raz ročne t. j. v októbrovej výplate bežného roka.

Tento príspevok nie je príspevkom podľa § 7 ods. 5 zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.

Príspevky na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Rekreáciu, rovnako ako iné služby, zamestnanec taktiež využíva na regeneráciu svojej pracovnej sily v čase voľna. **Príspevky budeme poskytovať paušálne bez požiadavky a preukázania výdavkov.** Tento príspevok sa vyplatí každému zamestnancovi raz ročne t.j. v októbrovej výplate bežného roka vo výške **25 €** na osobu za celý rok. Alikvotnou čiastkou u novoprijatých zamestnancov na počet mesiacov a tiež u zamestnancov s menším úväzkom (50% a menej) .

Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine.

Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumu **50 €** . K žiadosti je potrebné doložiť: úmrtný list, potvrdenie o spoločnej domácnosti, preukázanie skutkového stavu, záznam z poisťovne, polície, svedecká výpoveď, čestné prehlásenie, potvrdenie zo súdu

Dary – jubileum

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- pri prvom odchode do dôchodku vo výške **50,00 €**

Kultúrna, športová a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, návšteva športových zariadení, organizovaní školení v otázkach BOZP , CO, zdravotnej výchovy a pracovnoprávných vzťahoch .

Spoločenské a pracovné posedenia so zamestnancami

Organizovanie pracovných porád, spoločenských posedení so zamestnancami, pri príležitosti „Dňa učiteľov, ukončenie školského roka a ukončenie kalendárneho roka.

Vianočné darčeková poukážky

Zabezpečenie darčekových poukážok, pri príležitosti Vianoc, na nákup vo vybraných obchodných reťazcoch, v sume **30€** na osobu.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2017, ich účinnosť končí 31.12.2019, prípadne do uzatvorenia novej kolektívnej zmluvy.

.....
Odborová organizácia

.....
Zamestnávateľ

