

K o l e k t í v n a z m l u v a n a r o k 2 0 1 9

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Golianovo 60, 951 08 Golianovo, zastúpené Mgr. Adriánom Váľkym, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou, Golianovo 60, 951 08 Golianovo, IČO: 37865251, zastúpenou PaedDr. Janou Ferenczyovou, 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 článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo ZP §229, bod č.6 a z plnomocenstva zo dňa 10.12.2018, ktorým výbor odborovej organizácie poveril Mgr. Adriána Váľkyho výkonom tejto činnosti.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. júla 2008. 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 „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“ a namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

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

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

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 po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od schváleného rozpočtu organizácie. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia, ktoré dovoľuje ZP a zákony k nej prináležiace.

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) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Zamestnanci svojím podpisom v prílohe tejto KZ potvrdia oboznámenie sa so znením KZ.

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

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov kolektívnej zmluvy

Článok 7

Plat, príplatky, odmeny a náhrady

- (1) Plat, príplatky, odmeny a náhrady sú vyplácané v súlade so zákonom č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a v zmysle vnútornej smernice Kritériá na priznanie odmien a osobných príplatkov zamestnancom školy.
- (2) V súlade s § 7 ods. 4) a 5) zákona č. 553/2003 Z.z. zamestnávateľ určuje okruh zamestnancov, ktorým určí plat podľa základnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe, pričom takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (t.z., že každý nepedagogický zamestnanec je zaradený do najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy bez ohľadu na dĺžku praxe). Ide o nepedagogických zamestnancov vykonávajúcich manuálnu aj duševnú prácu: upratovač, prevádzkový zamestnanec kuchyne, kuchár, hlavný kuchár, školník, kurič, údržbár, záhradník, administratívny zamestnanec, účtovník, vedúci školskej jedálne, zamestnanec pre personálne a mzdové veci, informatik, knihovník a pod.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume 30% jeho funkčného platu.
- (4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku v sume 60% jeho funkčného platu.

- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno najviac na 1 deň **s náhradou mzdy** v prípade darovania krvi a predsedovi ZO OZ PŠaV na výkon funkcie v odborovom orgáne na nevyhnutne potrebný čas (§ 137 ods. 5 písm. a) a c) ZP).

Článok 8

Výplata platu, preddavku, mzdy a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne **najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca**.

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

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukázať najviac na 3 účty, ktoré si zamestnanec sám určil.

(4) Zamestnávateľ neberie zodpovednosť za oneskorenie zaslania výplaty na účet zamestnanca z dôvodu, že zamestnanec si nesplnil u zamestnávateľa včas oznamovaciu povinnosť pri zmene čísla účtu.

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v §63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP, odstupné podľa § 76 ZP.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 10

Pracovný pomer, pracovný čas zamestnancov

(1) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné opätovne predĺžiť v neobmedzenom počte na pracovné miesto: učiteľ základnej školy, učiteľ materskej školy, vychovávateľ ŠKD, školský špeciálny pedagóg, asistent učiteľa (pedagogický asistent), školský psychológ (z dôvodu, že zamestnávateľ nemôže záväzne vopred odhadnúť počet tried ZŠ a MŠ, počet oddelení ŠKD a počet žiakov so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami pre nasledujúci školský rok) a pomocná pracovná sila a kuchárka v školskej jedálni (z dôvodu, že zamestnávateľ nemôže záväzne vopred odhadnúť počet stravníkov v ŠJ).

(2) Pracovný čas pedagogických a nepedagogických zamestnancov **je 37 a ½ hodiny týždenne**.

(3) Zamestnávateľ môže rozvrhnúť pracovný čas v týždni nerovnomerne u tých zamestnancov, ktorí o to požiadajú alebo ak si to povaha práce vyžaduje (napr. vyučujúci náboženskej a etickej výchovy, informatik, školský špeciálny pedagóg, školský psychológ, asistent učiteľa, ekonóm, účtovník, ďalší administratívni zamestnanci a iní).

(4) Zamestnávateľ môže pracovný čas tej istej zmeny počas dňa rozdeliť na 2 časti u tých zamestnancov, ktorých povaha práce si to vyžaduje (napr. upravovačka, kurič, školník, vychovávateľ, učiteľ, informatik, odborný zamestnanec a iní).

Článok 11

Dovolenka na zotavenie

(1) V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2019 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávateľa sa u zamestnávateľa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v §103 ods.1

až 3 ZP o jeden týždeň, t.j. základná výmera dovolenky u nepedagogických zamestnancov je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

(2) Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP, tj. riaditeľa školy a jeho zástupcov, učiteľov, pedagogických asistentov, vychovávateľov, odborných zamestnancov (školský špeciálny pedagóg a školský psychológ) je **9 týždňov v kalendárnom roku.**

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12

Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie

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

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedených v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone 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 nespochybňovať ho.

Článok 13

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorení KZ alebo spor o uzatvorení doplnku ku KZ alebo spor o plnení 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 riešenie sporu o plnení záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len ministerstvo).

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 14

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzenia v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 15

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie povinnosti vyplývajúce z § 240 ods.3 ZP. Zamestnávateľ poskytne svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti prac. a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzavretou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov, priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich. (schôdze OZ, úprava rozvrhu vyučovania)

Článok 16

Pracovné podmienky, podmienky zamestnania 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 prerokovať nasledujúce prípady:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§84 ZP)
- výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§74, § 240 ods. 9) ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel BOZP (§39 ods.2) ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§86 ods.1) ZP)
- určenie rozsahu a podmienok 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 dovolení na príslušný rok (§111 ods.1 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho priemerného zárobku (§142 ods.4 ZP)
- rozhodnutie či ide o neospravedlnené zameškanie do práce (§144 ods.7 ZP)
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§23 ods.1 ZP)
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§29 ods.1 ZP)

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§47 ods.4 ZP)
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§48 ods.7 ZP)
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§49 ods.8 ZP)
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§6 nar. vl. SR č.504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP)
 - c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§29 ods.2 ZP)
 - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§94 ods.2 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§153 ZP)
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§159 ods.4 ZP)
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§198 ods.2 ZP)
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§237 ods.2 písm. a) ZP)
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§237 ods.2 písm. b) ZP)
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§237 ods.2 písm. c) ZP)
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú: obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§237 ods.2 písm. d) ZP)
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§237 ods.2 písm. e) ZP)
 - d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§237 ods.2 a 4 a §239 ZP)
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§136 ZP) bez náhrady mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 17

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 12 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.

Článok 18

Ochrana práce

(1) Písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- 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/ kritéria na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods.2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§ 73 ods.2 a 4 ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok , o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárskej činnosti
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§6 nar.vl.SR č.504/2002 Z.z o podmienkach poskytovania OOP)

(2) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§73 ods.2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§74 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac.pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141 ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods.4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presiahne 33,19 € (§191 ods.4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze

Článok 19

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 vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov.
- b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania

- c/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
d/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP

Článok 20

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie pre zamestnancov (ktorí na svojom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny) podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja, v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení (v školskej jedálni).
- (2) Zamestnávateľ môže poskytnúť stravovanie aj pre zamestnanca pracujúceho na dohodu, ak odpracoval v daný deň najmenej 4 hodiny priamo na pracovisku zamestnávateľa (toto ustanovenie sa netýka zamestnanca – dohodára, ak prácu vykonáva mimo sídla zamestnávateľa).
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca (napr. počas čerpania náhradného voľna, dovolenky, krátkodobej práceneschopnosti nepresahujúcej dobu 3 mesiacov súvisle, v deň neprítomnosti z dôvodu lekárskeho vyšetrenia).
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovaciu poukážku alebo finančný príspevok len v prípade, že:
 - zamestnanec vykonáva pracovnú cestu na pokyn zamestnávateľa v trvaní od 5 hodín,
 - zamestnávateľ výnimočne nemôže poskytnúť stravu vo vlastnom stravovacom zariadení,
 - zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť zabezpečený spôsob stravovania od zamestnávateľa.Toto ustanovenie sa netýka zamestnanca pracujúceho na dohodu.

Článok 21

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne o jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné písomné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 22

Sociálny fond

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom **vo výške 1,00%**
 - b) ďalším prídelom **vo výške 0,25 %**zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Príloha *Tvorba a použitie sociálneho fondu* sú neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy na rok 2018.

Štvrtá časť

Záverečné ustanovenia

Článok 23

(1) Táto KZ je platná dňom jej podpísania oboma zmluvnými stranami a účinná počas roka 2019.

(2) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Zamestnávateľ obdrží dva exempláre a odborová organizácia jeden exemplár.

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

Golianovo 30.01.2019

Mgr. Adrián Války, v.r.
predseda ZO OZ PŠaV
pri ZŠ s MŠ, Golianovo 60

PaedDr. Jana Ferenczyová, v.r.
riaditeľka školy