

Základná škola s materskou školou , Valaská Belá 242,
972 28

Kolektívna zmluva
rok 2013



Mgr. Príbelszká Ingrid
.....
Mgr. Príbelszká Ingrid
poverená riadením ZŠ s MŠ

Kolektívna zmluva

Kolektívnu zmluvu uzatvárajú v zmysle § 2 ods.3 zák.č.2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o vyjednávaní) :

1. Zamestnávateľ Základná škola s materskou školou vo Valaskej Belej zastúpená riaditeľkou školy vo Valaskej Belej

Mgr. Ingrid Príbelszkou

2. Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Základnej škole s materskou školou vo Valaskej Belej zastúpená predsedníčkou

Annou Matlovou

Článok 1

Úvodné ustanovenia

1. Zmluvné strany uzatvárajú túto zmluvu v zmysle § 231 ZP v nadväznosti na zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a doplnkov.
2. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania .
3. Odborová organizácia má oprávnenie uzatvoriť kolektívnu zmluvu so zamestnávateľom v zmysle § 231 Zákonníka práce.
4. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ" a namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP odborovú organizáciu ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia školy, pokiaľ budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a

sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie odborovej organizácii.

Čl. 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 v rámci školy a školského zariadenia v priamom riadení na ustanovený 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, dohodu o brigádnickej práci študentov a dohodu o pracovnej činnosti..
3. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie a súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na jej zmenu jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „Dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú riadne uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 10 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.
2. Novoprijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP

Druhá časť
Právne nároky z kolektívnej zmluvy

Článok 7
Pracovný poriadok

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 8
Pracovný čas zamestnancov

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.

Článok 9
Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov.
2. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
3. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov a vychovávateľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.
4. Dovolenka na zotavenie sa bude poskytovať predovšetkým v čase hlavných prázdnin. Plán dovoleniek určuje zásadne zamestnávateľ s predchádzajúcim súhlasom ZV-OZ.
5. Počas školského roka si môžu zamestnanci čerpať dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok v celku viac ako jeden týždeň do konca marca v týchto prípadoch:
 - a/ kúpeľná liečba mimo ambulantnej u pedagogických pracovníkov
 - b/ starostlivosť o zdravotne postihnuté dieťa
 - c/ starostlivosť o zdravotne postihnutého manžela, manželku, otca, matku a osoby žijúce v spoločnej domácnostiV uvedených prípadoch sa poskytuje dovolenka najviac na dobu 4 týždňov na základe predloženia primeraného lekárskeho potvrdenia.
6. V prípade nevyčerpania dovolenky na zotavenie z dôvodu práceneschopnosti, ZŠ umožní čerpanie dovolenky na zotavenie po dohode so zamestnancom tak, aby jej čerpanie nenarušilo plnenie naliehavých úloh organizácie.
7. Zamestnancovi nemožno nariadiť čerpanie dovolenky v prípadoch ak sa jedná o :
 - a/ prekážky na strane zamestnanca §136 ZP
 - b/ prekážky na strane zamestnávateľa § 142 ZP

Článok 10 Práca nadčas

Práca nadčas bude nariadovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

- a) práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozsahu pracovných zmien,
- b) práca nadčas nesmie byť u zamestnanca viac ako 8 hodín v jednotlivých týždňoch,
- c) v kalendárnom roku možno nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín,
- d) ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený týždenný pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, nejde o prácu nadčas.

Článok 11 Pracovné voľno

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté v týchto prípadoch a v tomto rozsahu:

- a/ školenia, aktívy, zasadnutia, porady organizované ŠÚ, KŠÚ a CVČ
- b/ skrátené vyučovanie učiteľov schválené vedením ZŠ
- c/ voľno udelené riaditeľom školy

Článok 12 Mzda a zrážky zo mzdy

1. Výplatné termíny na výplatu vyúčtovania platu za uplynulý mesiac sa stanovujú na 14. deň v mesiaci. Ak prípadne deň výplaty vyúčtovania platu alebo preddavku na plat na sobotu, nedeľu alebo sviatok, vykoná sa výplata platu alebo preddavku na plat v predchádzajúcom pracovnom dni.
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 poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

Dôchodkové pripoistenie

5. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie v roku 2013 je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Článok 13
Mzdové zvýhodnenia

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi mzdové zvýhodnenia na základe Pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov ZŠ platného od 31.01.2012 .

Článok 14
Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností, za ďalšie vzdelávanie zamestnanca.
2. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok najmä z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

Osobné ohodnotenie nepedagogických zamestnancov sa zvyšuje o 5% mzdy tarifnej triedy, do ktorej sú zaradení. Zvýšené osobné ohodnotenie trvá počas roka 2013 a končí dňom vstúpenia platnosti navýšenia tarifných tabuliek platných pre NPP najmenej o 5%.

Článok 15
Odstupné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné na základe ZP platného od 1.1.2013.

Odchodné

2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho 2 mesačných plátov.

Článok 16
Skončenie pracovného pomeru

1. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak je neplatná./ § 74 /
2. ZŠ bude citlivo posudzovať uvoľňovanie zamestnancov uvedených v par. 64 ods.1 ZP a zamestnancov vo veku 10 rokov pred nadobudnutím nároku na starobný dôchodok.
3. V prípade, že zamestnanec s trvalým pracovným pomerom na ZŠ zastával volenú funkciu alebo bol volený do funkcie na základe konkurzu a nedošlo u neho k zmene pracovnej zmluvy, ZŠ mu umožní návrat v zmysle pracovnej zmluvy alebo na miesto zodpovedajúce jeho kvalifikácii.

- c/ podľa kvality vykonávanej práce prípadne, ktorí nastúpili medzi poslednými, po prerokovaní gremiálnej rady, na roč. 5.-9. sa bude prihliadať na potrebu aprobácie.
- d/ tých, ktorých kvalifikáciu nie je možné objektívne využiť.
5. Pri uvoľnení pracovného miesta z akéhokoľvek dôvodu, ZŠ zabezpečí obsadenie takto uvoľnených miest nielen novými, ale aj tými zamestnancami, ktorým plynie výpovedná lehota v zmysle §63 ods.1 písm. a - c a rozviazanie pomeru výpovedňou zruší.
 6. Organizačné zmeny podľa §63 odst.1 písm. a, b, c, týkajúce sa jednotlivých zariadení prerokuje ZŠ s príslušným ZV-OZ.
 7. ZŠ bude o plánovaných organizačných zmenách informovať predsedu OZ cez porady vedenia ZŠ.
 8. Rozviazaniu pracovného pomeru v zmysle § 63 odst.1 písm. a, b, c, bude zo strany ZŠ predchádzať osobný pohovor s každým zamestnancom.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 17

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a doplnkov a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, je zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky.

Článok 18

Riešenie kolektívnych sporov

1. Vnútorne spory zamestnancov školy rieši riaditeľka školy spolu so ZV-OZ. Spory zamestnancov s vedením uvedeného zariadenia v II. stupni rieši zriaďovateľ - ObÚ v spolupráci so ZV-OZ.
Sťažnosti budú riešené v termíne do 30 dní od ich obdržania.
2. Pri pracovnoprávných sporoch riešených súdom sa členom OZ PŠ a V poskytuje bezplatná právna ochrana, ktorú zabezpečí OZ PŠ a V. Nečlenom sa bezplatná právna ochrana neposkytuje.
3. V prípade úspešnosti v pracovnoprávnom spore má zamestnanec zaručenú ochranu pred postihom, vrátane vyplatenia platu pre nevyhnutnú neprítomnosť v práci z dôvodu riešenia sporu.
4. Spor týkajúci sa väčšieho počtu zamestnancov určitého zariadenia rieši na požiadanie ZV za účasti OZ PŠ a V.
5. Spor pri porušení KZ alebo jej neplnení rieši OZ so ZŠ okamžite, najneskôr do 15 dní od podania na riešenie sporu. Na porušenie alebo neplnenie KZ má možnosť písomne upozorniť OZ každý zamestnanec, ak sa jedná o individuálny záväzok.

- Ak sa jedná o kolektívne záväzky vyplývajúce z KZ, na spory je povinný písomne upozorniť ZV príslušného zariadenia, kde spor vznikol, najneskôr do 15 dní od vzniku.
6. 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 plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce sociálnych vecí a rodiny SR.

Článok 19

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

Článok 20

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborovej organizácie, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 21

Záväzky zamestnávateľa

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,
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zamestnancov funkcionárov odborovej organizácie,
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP,
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien,
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia,
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas,
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok,
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky,

- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu,
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce,
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci,
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie,
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia,
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku,
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým (o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, dôvodoch prechodu, pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov, plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov,
 - pri hromadnom prepúšťaní o dôvodoch hromadného prepúšťania, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu,
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP,
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov,
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom,
 - zavedenie pružného pracovného času,
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania,
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť,
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady.

Článok 22
Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu platnosti a účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

Článok 23
Ochrana práce

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a zákonom č. 309/2007 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Článok 24
Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 25
Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) poskytnúť počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výšku náhrady príjmu v období od prvého dňa do tretieho dňa 25% z denného vymeriavacieho základu a od 4. dňa do 10. dňa 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 26

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Rozsah pôsobnosti stravovania zamestnávateľ rozšíril aj pre zamestnancov s kratším pracovným úväzkom.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % ceny jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách v zmysle platnej legislatívy.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa § 152 ods. 3 Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Článok 27

Starostlivosť o kvalifikáciu

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

Článok 28

Sociálna politika

Zamestnávateľ realizuje sociálnu politiku podľa smernice 1/2011 Tvorba a použitie sociálneho fondu zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu kolektívnej zmluvy.

Článok 30

Sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom je vo výške 1% zo základu stanoveného legislatívou,
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,25 % zo základu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Štvrtá časť

**Článok 31
Platnosť a účinnosť KZ**

1. KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.
2. KZ sa uzatvára na obdobie do 31.12.2013. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti nebude uzatvorená nová kolektívna zmluva.
3. KZ nadobúda účinnosť dňom podpisu a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

**Čl. 32
Záverčné ustanovenia**

1. Táto KZ je vyhotovená v 4 exemplároch, 1 exemplár ZO OZ, 1 exemplár riaditeľstvo ZŠ, 1 exemplár zborovňa, 1 exemplár ekonómka ZŠ.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Vo Valaskej Belej dňa 23. 1 .2013

Org. číslo: 73-1026-30
ZO - OZ PŠaV pri ZŠ
972 28 Valaská Beľ

.....
za ZO OZ



.....
za ZŠ s MŠ