

Doplnok č.1 s prílohou 1/A a 1/B

ku Kolektívnej zmluve 2011 ZO OZPŠaV pri Spojenej škole internátnej

v Spišských Vlachoch, uzatvorenej dňa 26.1.2011

Zmluvné strany vyplývajúce z Kolektívnej zmluvy 2011, /ďalej len KZ 2011/ t.j.:

Základná organizácia OZ PŠaV pri SŠI, Partizánska 13, 053 61 Spišské Vlachy
zastúpená pánom Ing.Jozefom Repaským, splnomocnencom ZO OZ PŠaV pri SŠI
v Sp.Vlachoch

a

Spojená škola internátna v Spišských Vlachoch, Partizánska 13, IČO: 187917
zastúpená pani Mgr. Monikou Koperdakovou, riaditeľkou školy,

sa vzájomne dohodli o predĺžení účinnosti KZ 2011 uzatvorenej dňa 26.1.2011 s rozsahom platnosti aj na rok 2012, t.j. do 31.12.2012 s nasledujúcimi zmenami článkov 7,,9,10,, a 27 v súvislosti s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2012 a rozpočet. Tento **Doplnok č.1 s prílohou 1/A**, ktorá má 3 strany a **prílohu 1/B**, ktorá má 7 strán, nesie názov: „**Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovanie príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácií na rok 2012.**“

Príloha 1/A

1. V **Článku 1** mení sa ods. 3 znie: „(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“, 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" .

2. V **Článku 3** mení sa ods. 3 „(3) Táto KZ je uzatvorená na dobu od 1.januára 2012 do 31.decembra 2017. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2012 a skončí 31. decembra 2017, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet, tj. článkov 7, 9, 10, a 27, ktorých účinnosť sa skončí končí dňom 31.decembra 2012. 2/“

3.**Článok 7** (mení sa ods.1 písm.a) a dopĺňa sa o ods.(13,14,15,) ktoré znejú:

(1) Zamestnávateľ vypláti zamestnancovi pracujúcemu

a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 15 €

(13) 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.

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

(15) 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.

4. Článok 9 (mení sa celý článok)

Článok 9 **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné, a to

a) v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej jeden rok a menej ako päť rokov

b) v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov

(2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti

vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho jedného priemerného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1 Zákonníka práce, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.“

(4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné ak pracovný pomer skončil a zamestnanec bol pravoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin alebo pre závažné porušenie pracovnej disciplíny (ZP § 68 ods.)

5. Článok 10 -mení sa ods.(1)

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2012 je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

6. Článok 13 -mení sa ods.(1)

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca roka dovŕši 33 rokov veku. Dovoľenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno- vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je deväť týždňov v kalendárnom roku. (KZ VS 2012)

6. Článok 27 –mení sa ods.(2)

(2) Zamestnávateľ nebude v roku 2012 poskytovať odborovej organizácii na jej účet v príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 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 1/B**, ktorá je súčasťou **Doplnku č.1**

Príloha 1/B

TVORBA FONDU, VÝŠKA FONDU, POUŽITIE FONDU A PODMIENKY A POSKYTOVANIA PRÍSPEVKOV

Z FONDU ZAMESTNANCOM A ODBOROVEJ ORGANIZÁCIÍ NA ROK 2012

Čl.1

/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. ú:7000105672/8180

/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 nebude v roku 2012 poskytovať odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

/7/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/8/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Viera Urbaníková a predseda odborovej organizácie.

Čl.2.

Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2012

a/ povinný prídelen vo výške 1%	2 560,- €
b/ ďalší prídelen podľa §3 odst.1b	640,- €
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	412,- €
d/ splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP	
e/ splátky návratných sociálnych výpomocí	
f/ náhodné príjmy	
.....	
.....	
Spolu:	3 612,- €

/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2010

a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osob. predpisom	1590,- €
b/ na dopravu do zamestnania a späť	
c/ sociálna výpomoc nenávratná	
d/ sociálna výpomoc návratná	
e/ dary	100,- €
f/ liečebná starostlivosť	
g/ rekreačné pobyty	
h/ exkurzno-vzdelávacie zájazdy	
ch/ detské rekreácie	
i/ telovýchova	
j/ kultúrna, spoločenská a športová činnosť	1 922,- €
k/ zdravotná starostlivosť	
l/ doplnkové dôchodkové sporenie	
Spolu:	3 612,- €

Čl. 3

POUŽITIE A ČERPANIE SOCIÁLNEHO FONDU STRAVOVANIE

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,30 €.
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,30 €, len v rámci prerušenia dní vyučovania.

DOPRAVU DO ZAMESTNANIA A SPÄŤ

/1/ Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (ďalej NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorí sa tvorí fond.

/2/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť v sume 0 €, ak

- zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace
- príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok
- zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy v NH SR zistenej ŠÚ SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond a cestovné náklady presahujú (napr. 20 €) poskytne zamestnávateľ 2x ročne príspevok vo výške 0 % .

SOCIÁLNA VÝPOMOC NENÁVRATNÁ

/1/ Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

1. 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 sumy 0 €,

2. Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:

- pri 1 dieťati 0 €
- pri 2 deťoch 0 €
- pri 3 a viac deťoch 0 €

3. Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.

4. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:

- 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 0 €
- ak je škoda vyššia ako 0 € maximálne vo výške 0 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody:
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

/2/ Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 0 €

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

/3/ Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,.) diferencovane do výšky 0 €,

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo

- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec)

/4/ V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 0 €, výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky)

SOCIÁLNA VÝPOMOC NÁVRATNÁ

/1/ Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 0 €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo Výbore Odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.

/2/ Pri skončení pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do 0 mesiacov.

/3/ Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s Odborovou organizáciou.

- zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky 0 €
- zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po určitú dobu vo výške 0 €

DARY

ZO SOCIÁLNEHO FONDU ZAMESTNÁVATEĽ POSKYTNE ZAMESTNANCOM DARY PO PREUKÁZANÍ NÁROKU:

- zamestnancovi pri pracovnom jubileu, odpracovaní 15,20,25,30,35 rokov sa poskytne finanč.odmena alebo vecný dar vo výške 30 €
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 0 €
- za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 0 €
- za záchranu života vo výške 0 €
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu 0 €

ZDRAVOTNÁ STAROSTLIVOSŤ

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:

- ambulantnú liečbu do výšky 0 € na základe žiadosti a potvrdenia o zaplatení liečby
 - rehabilitáciu do výšky 0 € pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilovne alebo plavárne na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu.
- ZAMESTNANCOVI BUDE UHRADENÝ POUKAZ NA AMBULANTNÚ KÚPELNÚ LIEČBU VO VÝŠKE 0 % (NAPR. RAZ ZA DVA ROKY).

Rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, na EXOD a doplnkové rekreácie zverejnené v Učiteľských novinách a Aktualitách zväzu najviac do výšky 0 € na jeden pobyt v roku na zamestnanca. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

EXKURZNO-VZDELÁVACIE ZÁJAZDY

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoľovanie zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do sumy 0 €. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

DETSKÉ REKREÁCIE

Zamestnávateľ prispieva na regeneračno-oddychový pobyt organizovaný pre deti zamestnancov do sumy 0 €, podľa sociálnej situácie v rodine. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Telovýchova

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, podľa plánu práce:

- volejbalový turnaj
- stolnotenisový turnaj
- plaváreň - permanentky platia i pre rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami

materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávnych vzťahoch do výšky 14,- € na osobu a jedno podujatie.

Táto Príloha 1/B je súčasťou Doplnku č.1 k KZ 2011 a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2012 a ich účinnosť končí 31.12.2012.

Sociálna škola internátna

.....

zamestnávateľ

Z
! 053 61 Jnska 13

.....

odborová organizácia