

V zmysle článku 4 kolektívnej zmluvy vydávam

D O D A T O K č. 1

ku kolektívnej zmluve

uzatvorenej dňa 28. decembra 2017 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Základnej škole s materskou školou 972 01 Bojnice, IČO: 35674407, zastúpenou Mgr. Zuzanou Lukáčiovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 písm. e) stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 27.9.2017

(ďalej len odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou so sídlom v Bojniciach, Školská 292/7 Bojnice, IČO: 31201628, zastúpenou PaedDr. Evou Rybárovou, riaditeľkou ZŠ s MŠ

(ďalej len zamestnávateľ)

n a s l e d o v n e:

1. Tento dodatok č. 1 týkajúci sa článkov **7, 9, 10 a 27**, ktoré sú viazané na rozpočet, je uzatvorený na dobu od **1. januára 2019** do **31. decembra 2019**.

2. Upravuje sa znenie čl. 7 nasledovne:

Článok 7 **Príplatky a odmeny**

1. Príplatok za riadenie

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

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 % s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zverného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2. Príplatok za zastupovanie

(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 vedúci 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 zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

3. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

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 %.

4. Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu, *najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP* (§ 16 OVZ).

5. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu, *najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP* (§ 17 OVZ).

6. Príplatok za prácu vo sviatok

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

7. Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 % , a ak ide i 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 vyššie uvedených bodov 5 až 6 tohto článku (§ 19 OVZ).

8. Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúceho odseku určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(3) 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), alebo ak mzdový fond nie je krytý rozpočtom zo štátu (záväzným limitom mzdových prostriedkov).

9. Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak táto starostlivosť a jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností, príplatok 20 Eur mesačne (§ 14b OVZ).

(2) Tento príplatok patrí zamestnancovi po dobu platnosti Dohody o pridelení referentského motorového vozidla uzatvorenej medzi zamestnávateľom a dotknutým zamestnancom podľa Vnútorého predpisu č. 16/2011 zo dňa 1.1.2011

pre používanie služobného motorového vozidla a súkromných motorových vozidiel na služobné účely, cestovné náhrady a používanie osobných motorových vozidiel v organizácii.

10. 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 zákonom č. 317/2009 Z. z., najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej zákonom č. 317/2009 Z. z. 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.

11. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

(1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

(2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

(3) 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.

12. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a **60 rokov veku** vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) OVZ). *Podmienkou poskytnutia odmeny zamestnancovi je aj trvanie pracovného pomeru založeného pracovnou zmluvou na dobu neurčitú ku dňu dovŕšenia 50 alebo 60 rokov veku.*

3. Upravuje sa znenie čl. 9 nasledovne:

Článok 9 Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoved'ou** 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné (§ 76 ods. 1), ktorého výška je závislá od počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa. Výpovednú dobu nie je možné zameniť za odstupné.

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výpovedná doba	Výška odstupného
< 1 rok	1 mesiac	nie je nárok
≥ 1 rok < 2 roky	2 mesiace	nie je nárok
≥ 2 roky < 5 rokov	2 mesiace	1 mesačný funkčný plat
≥ 5 rokov < 10 rokov	3 mesiace	2 mesačný funkčný plat
≥ 10 rokov < 20 rokov	3 mesiace	3 mesačný funkčný plat
≥ 20 rokov	3 mesiace	4 mesačný funkčný plat

(2) Zamestnancovi 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, neplynie výpovedná doba, ale patrí mu nasledovné odstupné (§ 76 ods. 2).

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výpovedná doba	Výška odstupného
< 2 roky	nie je	1 mesačný funkčný plat
≥ 2 roky < 5 rokov	nie je	2 mesačný funkčný plat
≥ 5 rokov < 10 rokov	nie je	3 mesačný funkčný plat
≥ 10 rokov < 20 rokov	nie je	4 mesačný funkčný plat
≥ 20 rokov	nie je	5 mesačný funkčný plat

(3) Pri výpovedi zo strany zamestnávateľa z **iných dôvodov**, zamestnanec má naďalej právo na uplatnenie výpovednej doby, ale nárok na odstupné nemá. Výpovednú dobu v týchto prípadoch nie je možné zameniť za odstupné.

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výpovedná doba	Výška odstupného
< 1 rok	1 mesiac	nie je nárok
≥ 1 rok < 2 roky	2 mesiace	nie je nárok
≥ 2 roky < 5 rokov	2 mesiace	nie je nárok
≥ 5 rokov < 10 rokov	2 mesiace	nie je nárok
≥ 10 rokov < 20 rokov	2 mesiace	nie je nárok
≥ 20 rokov	2 mesiace	nie je nárok

(4) Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou **zo strany zamestnanca** z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu, má zamestnanec naďalej právo na uplatnenie výpovednej doby, ale **nárok na odstupné zamestnancovi nevzniká**.

Dĺžka trvania pracovného pomeru	Výpovedná doba	Výška odstupného
< 1 rok	1 mesiac	nie je nárok
≥ 1 rok	2 mesiace	nie je nárok

(5) 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 % a požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení a zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe

žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, odchodné v zmysle § 76a ZP vo výške:

- dvojnásobku jeho funkčného platu, ak ku dňu skončenia pracovného pomeru bol zamestnanec v pracovnom pomere založenom pracovnou zmluvou u zamestnávateľa 5 a menej rokov;

- trojnásobku jeho funkčného platu, ak ku dňu skončenia pracovného pomeru bol zamestnanec v pracovnom pomere založenom pracovnou zmluvou u zamestnávateľa viac ako 5 rokov.

Podmienkou je aj priznanie uvedeného dôchodku.

(6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(7) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP (okamžité skončenie pracovného pomeru z dôvodu právoplatného odsúdenia pre úmyselný trestný čin, alebo za závažné porušenie pracovnej disciplíny).

(8) Pri každom skončení pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa musí predchádzať osobný pohovor s dotknutým zamestnancom.

(9) V prípade nevyhnutných organizačných zmien v rámci organizácie majúcih za následok uvoľňovanie zamestnancov, bude riaditeľ školy prednostne uvoľňovať

- nekvalifikovaných
- ktorých kvalifikáciu nie je možné objektívne využiť
- tých, u ktorých bolo zistené porušovanie pracovnej disciplíny
- zamestnancov, ktorí neuspokojivo plnia pracovné úlohy
- spĺňajúcich nárok na starobný dôchodok.

(10) V zmysle § 240 ods. 8, 9 a 10 ZP členovi príslušného odborového orgánu, ktorý je oprávnený rokovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení, môže zamestnávateľ dať výpoveď alebo okamžite s ním skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu, inak sú neplatné. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia. Ak odborový orgán odmietol udeliť predchádzajúci súhlas k výpovedi alebo okamžitému skončeniu pracovného pomeru, zamestnávateľ sa potom môže domáhať rozhodnutia o platnosti skončenia pracovného pomeru súdnou cestou.

4. Článok 10 znie:

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS, mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúceho odseku.

(3) U zamestnávateľských zmlúv uzatvorených s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2018, u ktorých sa dohodla určitá výška platenia príspevkov na DDS zostáva zachovaná.

(4) Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

(5) Ak má zamestnanec uzatvorené viaceré účastnícke zmluvy s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, zamestnávateľ mu prispieva iba do jednej z nich, a to do tej, ktorú si vyberie zamestnanec.

5. Upravuje sa znenie čl. 11 nasledovne:

Článok 11 ***Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe***

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat každému nepedagogickému zamestnancovi 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).

To neplatí pre nepedagogického zamestnanca, ktorý dosiahol započítanú prax 4 a menej rokov. Takýto zamestnanec sa zaradí do 2. platového stupňa. Zaradenie podľa predchádzajúceho odseku sa na takéhoto zamestnanca bude vzťahovať až po dosiahnutí viac ako 4 rokov započítanej praxe.

6. Upravuje sa znenie čl. 25 ods. 2 nasledovne:

Článok 25 ***Stravovanie***

(2) V čase uzavretej prevádzky tohto stravovacieho zariadenia zamestnávateľ poskytne stravovanie všetkým zamestnancom prostredníctvom ***právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravných lístkov.*** Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

7. Článok 27 znie:

Článok 27
Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídel do sociálneho fondu sa určuje nasledovne.

Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,05 %

(2) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

(3) Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom je podrobnejšie uvedená v Zásadách tvorby a použitia sociálneho fondu zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

V Bojniciach, dňa 6. decembra 2018

.....
zástupca zamestnancov

.....
zástupca zamestnávateľa