

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

**na rok 2013**

uzavretá v súlade so zákonom NR SR 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní,  
Zákonníkom práce, zákonom 522/2003 Z. z. o výkone  
práce vo verejnom záujme a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi  
v znení ich neskorších predpisov a  
Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

medzi

**Základná organizácia Odborového zväzu  
pracovníkov  
školstva a vedy na Slovensku  
pri ZŠ s MŠ Skalité – Kudlov**  
zastúpená predsedom Mgr. Emíliou  
Mikulovou, splnomocnencom  
na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie  
kolektívnej zmluvy na základe článku 2 stanov  
základnej organizácie a plnomocenstva zo dňa  
17.12.2012  
(ďalej odborová organizácia)

**Základná škola s materskou školou Skalité –  
Kudlov č. 781 so sídlom v Skalitom,**  
PSČ: 023 14, IČO: 378 123 86,  
zastúpená Mgr. Ľubicou Serafinovou,  
riaditeľom školy  
Zamestnávateľ má právnu subjektivitu  
založenú zriaďovacou listinou zo dňa 5.3.2004.  
Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať  
a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva  
z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho  
orgánu zamestnávateľ(ďalej zamestnávateľ)

## Prvá časť Úvodné ustanovenia

### Článok 1

#### Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1/ Odborová organizácia má právnu subjektivitu a spôsobilosť podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- 2/ 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 Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2012 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „KZVS“.

### Článok 2

#### Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1/ Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
- 2/ 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 a jej účinnosť

- 1/ Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
- 2/ 2/ KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere. KZ sa nevťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- 3/ 3/ KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka. Jej účinnosť sa začína dňom **1.január 2013** a končí sa dňom **31. decembra 2013**.
- 4/ KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

### Článok 4

#### Zmena kolektívnej zmluvy

- 1/ KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí z akom sú uzatvorené.

## Článok 5 Archivovanie kolektívnej zmluvy

- 1/ Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu **10 rokov** od skončenia jej účinnosti.

## Článok 6 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom 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.
- 3/ Novoprijatých 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 z kolektívnej zmluvy

### Článok 7

#### 1/ Príplatok za riadenie

- a) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 zriaďovateľ
- b) 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 zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ

#### 2/ Príplatok za zastupovanie

- a) 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.
- b) 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 zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume **13,50 eur mesačne**

**4/ 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%,

**5/ Príplatok za prácu v noci**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

**6/ 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 (§ 17 OVZ).

**7/ Príplatok za prácu vo sviatok**

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

**8/ Plat za prácu nadčas**

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)

**9/ Osobný príplatok**

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).

- a) za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu pracovného poriadku organizácie.
- b) zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určitou pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
- c) 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).

- d) zamestnávateľ sa zaväzuje vo výplate platu za mesiac november upraviť výšku osobných príplatkov zamestnancom tak, aby sa po zohľadnení mzdových prostriedkov na mesiac december 2013 vyčerpal celý ročný mzdový fond.

**10/ Zamestnávateľ zabezpečí údržbu ochranných pomôcok tak, že udelí zamestnancom individuálne v závislosti na úväzku **náhradné voľno za pranie pracovných odevov:****

- a) školníkov a upratovačkam udelí 3 hodiny náhradného voľna mesačne, ak sa nedohodnú o náhradnom voľne s vedúcim pracovníkom,
- b) zamestnancom v školskej jedálni udelí 6 hodín náhradného voľna mesačne, ak sa nedohodnú o náhradnom voľne s vedúcim pracovníkom,
- c) učiteľkam MŠ udelí 3 hodiny náhradného voľna mesačne, ak sa nedohodnú o náhradnom voľne s vedúcim pracovníkom,

Náhradné voľno je možno čerpať v čase, keď sa nenaruší chod školy, príp. školskej jedálne.

**11/ Kreditový príplatok**

- a) 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
- b) 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
- c) 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.

**12/ Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. 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.

**13/ Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia**

- a) zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa
- b) výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu
  - \* hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
  - \* žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
  - \* tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť

c) príplatok podľa odseku 1 je najviac 2,50% z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

#### 14/ Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho **funkčného platu** ( § 20 ods.1 písm. c/ OVZ)

### Článok 8

#### Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

### Článok 9

#### Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu 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 (2 – 5 rokov),  
b) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov (5 – 10 rokov),  
c) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov (10 – 20 rokov),  
d) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov (20 – viac rokov).
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu 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. 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.

4. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, alebo dôchodok za výsluhu rokov zamestnávateľ zamestnancovi poskytne **odchodné** nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 ZP vo výške ďalšieho jedného funkčného platu zamestnanca – t.j. **2 funkčné platy**.

### 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) v roku 2011 je **2 %** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, podľa KZ VS na rok 2012.
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 predchádzajúcej vety.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej výšky príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.
4. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

### Článok 11

#### Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat nepedagogickým zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti s prevahou fyzickej a manuálnej práce 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.

### Článok 12

#### Pracovný čas zamestnancov

- 1/ V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas 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;  
u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska

### Článok 13

#### Dovolenka na zotavenie

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP **o jeden týždeň**:
  - u pedagogického a odborného zamestnanca: 8+1 týždňov

- u nepedagogického zamestnanca do 33 rokov: 4+1 týždňov
- u nepedagogického zamestnanca nad 33 rokov: 5+1 týždňov

## **Tretia časť** **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

### **Článok 14** **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

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 uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. 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 ho nespochybňovať.

### **Článok 15** **Riešenie kolektívnych sporov**

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie 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 vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 330 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

### **Článok 16** **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 kolektívnej zmluvy na súde alebo prostredníctvom inšpekcie bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.



2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 4 ZP).

### Článok 17

#### 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. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
  - a. priestory pre činnosť odborovej organizácie,
  - b. telefónnu linku za účelom telefónneho spojenia, používanie internetu a posielanie e-mailových správ,
  - c. energie a poplatky za služby (telefón, internet) na svoj náklad,
  - d. svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,
  - e. 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 vhodnú úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (najmä úprava rozvrhu vyučovania).
- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
  - predseda výboru ZO 2 dni v roku

### Článok 18

#### Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania 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 rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
    - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
    - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
    - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
    - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
    - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
    - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),

- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 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),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien v KZ (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

**B. písomne informovať odborovú organizáciu najmä :**

- \* ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
  - \* o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
  - \* o dôvodoch prechodu
  - \* pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  - \* plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za pol roka (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- 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 (§ 73 ods. 2 ZP),
  - \* výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 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 rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);

**C. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien, ak nie sú dohodnuté v KZ (§ 133 ods. 3 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),

- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky , prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.8, písm. a/ ZP),
  - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP,
  - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 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 táto škoda presahuje 50 Eur (§ 191 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 kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

### Článok 19

#### Záväzky odborovej organizácie

- 1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 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 kolektívnej zmluvy.
- 4/ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa ( § 230 ZP).
- 5/ Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.

### Článok 20

#### Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- 2/ Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :
  - a. písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
  - b. zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
  - c. bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),
  - d. pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
  - e. odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
  - f. vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
  - g. poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
  - h. poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu ( 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
  - i. zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
  - j. zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
  - k. kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
  - l. kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
  - m. umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZPŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
  - n. znášať náklady spojené so zaistením BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

## Článok 21

### Kontrola odborovým orgánom 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - b. kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, 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, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života

- alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d. upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e. zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

## Článok 22

### Starostlivosť o zamestnancov

#### A. Zabezpečenie práv zamestnancov

- 1/ Každý zamestnanec konajúci individuálne alebo spoločne s inými zamestnancami, ktorí sa domnievajú, že majú dôvod k sťažnostiam, majú právo nechať sťažnosť prešetriť zamestnávateľom alebo odborovým orgánom.
- 2/ V oblasti starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľ nadštandardne zabezpečuje najmä:
  - a/ vytváranie podmienok zamestnancom a ich rodinným príslušníkom pri využívaní športových areálov zariadení,
  - b/ prizývanie dôchodcov, bývalých zamestnancov na slávnostné akcie usporiadané zamestnávateľom.

#### B. Starostlivosť o zdravie zamestnancov

- 1/ 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. počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
    - od 1. dňa pracovnej neschopnosti **25%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
    - od 4. dňa do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **55%** denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prijať zamestnanca do pracovného pomeru len po absolvovaní vstupnej zdravotnej prehliadky pred podpísaním pracovnej zmluvy.
- 3/ Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch vyžaduje od zamestnanca potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti pre výkon povolania.
- 4/ Na základe rozhodnutia lekára zamestnávateľ zabezpečí preradenie tehotných žien na inú vhodnú prácu.
- 5/ V prípade náhrady škody v dôsledku pracovného úrazu zamestnanca jej výšku stanoví zamestnávateľ po prerokovaní s odborovou organizáciou.

#### C. Stravovanie

- 1/ Zamestnávateľ v zmysle § 152 ZP umožní zamestnancom, ktorí o to požiadajú, závodné stravovanie vo vlastnom zariadení. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
- 2/ Zamestnávateľ v zmysle § 152 ZP bude zabezpečovať zamestnancom stravovanie aj v čase mimo prevádzky školskej jedálne, t.j. v čase prázdnin a to v priebehu pracovnej zmeny (za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny) prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie

sprostredkovať stravovacie služby, t. j. formou gastrolístkov s výnimkou zamestnancov, vyslaných na pracovnú cestu, čerpajúcich dovolenku, počas práceneschopnosti a ďalších prekážok v práci. Hodnota stravovacej poukážky podľa ustanovenia §152 ods. 4 ZP je najmenej 75% ceny stravného poskytovaného na pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa ZCN, t.j. minim. 2,85 eur.

• Hodnota gastrolístka	<b>3,00 eur</b>
• Príspevok zamestnávateľa je 55%, t. j.	<b>1,65 eur</b>
• Príspevok zo sociálneho fondu je	<b>0,40 eur</b>
• Príspevok zamestnanca je	<b>0,95 eur</b>

Gastrolístky si môže kúpiť zamestnanec v pokladni vždy začiatkom mesiaca v počte, na ktorý má nárok v danom mesiaci.

Z každého pracoviska mesačne v termíne odovzdania dochádzky má byť odovzdaný do pokladne menný zoznam zamestnancov daného pracoviska s počtom gastrolístkov, na ktorý má jednotlivý zamestnanec nárok. Predaj gastrolístkov bude vždy do 15. dňa bežného mesiaca. Neprítomným spolupracovníkom sa môžu prevziať gastrolístky len na základe splnomocnenia.

- 3/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov od 1. januára 2012 v sume **0,40 eur** na jedno hlavné jedlo. V zmysle bodu § 3 prílohy 1: Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu bod 1.2 Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,40 eur**.
- 5/ Zamestnávateľ umožní pracovníkovi odniesť si obed v obedári, ak došlo k nepredvídateľnej udalosti (náhle ochorenie, ochorenie člena rodiny...) a nemohol sa včas, t.j. 1 deň vopred odhlásiť z obeda.

#### D. Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a 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.
- 3/ Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
  - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
  - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
- 4/ Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
- 5/ Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska. Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec sa môže zúčastňovať kontinuálneho vzdelávania nad 5 pracovných dní

kalendárnom roku prostredníctvom čerpania dovolenky, náhradného voľna, resp. voľna poskytnutého v súlade s § 153 a 154 Zákonníka práce v závislosti od dohody so zamestnávateľom. Účast' na kontinuálnom vzdelávaní nie je možné považovať za pracovnú cestu a teda zamestnancovi pri účasti na vzdelávaní nevzniká nárok na cestovné náhrady podľa Zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách s výnimkou refundovaných nákladov v rámci prebiehajúcich projektov.

## Štvrtá časť Sociálny fond

### Článok 23 Tvorba sociálneho fondu

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení novely 591/2007 Z.z. a ďalších neskorších predpisov.
- 2/ Sociálny fond sa tvorí ako úhrn :
  - a/ povinného prídeltu vo výške **1%** zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely, pričom v roku 2010 je povinný prídelt sociálneho fondu minimálne 1 % (KZVS bod. II. 7 písm. a/),
  - b/ prídeltu dohodnutého v kolektívnej zmluve vo výške **0,25%** zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok (KZVS bod. II. 7 písm. b/),
  - c/ ďalších zdrojov fondu (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľom do fondu).

### Článok 24 Použitie fondu

- 1/ Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152 z 31.mája 1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č.595 / 2003 Z. z.. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení zákona NR SR 315 /2005 Z. z.
- 2/ Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 1 tejto KZ.

## Piata časť

### Článok 25 Záverečné ustanovenia

- 1/ Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.
- 2/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 3/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.
- 4/ Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.

- 5/ Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám.
- 6/ Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
- 7/ Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov:

V Skalitom dňa 11.01. 2013

.....  
podpis predsedu a pečiatka  
odborovej organizácie

.....  
podpis riaditeľa a pečiatka

Prílohy KZ:

Príloha č. 1 Zásady pre tvorbu a pre použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov Základnej školy s materskou školou v Skalitom – Kudlov na rok 2013

Príloha k SF: Evidencia príspevkov zo sociálneho fondu v roku 2013 na úhradu cestovných výdavkov do zamestnania a späť :



## Príloha č. 1

**Zásady pre tvorbu a pre použitie finančných prostriedkov  
zo sociálneho fondu pre zamestnancov  
Základnej školy s materskou školou v Skalitom – Kudlov na rok 2013**

**Článok 1  
Všeobecné ustanovenia**

- 1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje 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 použití 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. **1658680553/0200**. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídela. Zúčtovanie povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- 5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- 6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Eva Najdeková.

**Článok 2  
Vyúčtovanie sociálneho fondu za rok 2012**

**1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2012**

PRIJMY:		Eur	skutočnosť
a/	povinný prídela 2012	3300,60	3 431,60
b/	zostatok SF z predchádzajúcich rokov	798,02	863,36

SPOLU PRIJMY:		Eur	
		<b>4 098,02</b>	<b>4 463,36</b>

**2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2012**

Podľa bodu:	VÝDAVKY:	Eur	skutočnosť
1.	Stravovanie		
1.1	závodné stravovanie v školskej jedálni	2 700,00	2 390,00

1.2	stravovanie mimo školskej jedálne	0,00	0
1.3.	Jednorazový príspevok (2-krát ročne)	0,00	0
<b>2.</b>	<b>Doprava do zamestnania a späť</b>		
2.1	jednorazový príspevok (dvakrát ročne)	80,00	180,00
<b>3.</b>	<b>Sociálna výpomoc nenávratná</b>		
3.1	jednorazová sociálna výpomoc	0	0
3.2	nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach	0	0
3.3	mimoriadne ťaživá finančná situácia v rodine	0	0
<b>4.</b>	<b>Dary</b>		
4.1	pri dovŕšení 50-teho roku života	33,50	33,50
4.2	pri prvom odchode do dôchodku	67,00	67,00
4.3	za bezplatné darcovstvo kostnej drene	0	0
4.4	záchranu života	0	0
4.5	na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca	0	0
4.6	rodičovi pri narodení dieťaťa	67,00	67,00
<b>5.</b>	<b>Liečebná starostlivosť</b>		
	PN trvajúca najmenej 3 mesiace súvisle	100,00	0
<b>6.</b>	<b>Regenerácia pracovnej sily</b>		
	jednorazový príspevok (dvakrát ročne)	0	0
<b>7.</b>	<b>Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť</b>		
	Deň učiteľov	0	0
	spoločenské podujatie	380,00	627,00
	Na odvody k faktúre za vstupenky	0	0

**SPOLU VÝDAVKY:**

	<b>Výdavky spolu</b>	<b>3427,50</b>	<b>3366,00</b>
	<b>Rezerva</b>	<b>670,52</b>	<b>863,36</b>

Článok 3  
Rozpočet sociálneho fondu

**1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2013**

<b>PRIJMY:</b>		<b>Bolo Eur</b>	<b>predpokladáme</b>
a/	povinný príděl 2013	3 431,60	3 600,00
b/	zostatok SF z predchádzajúcich rokov	798,02	863,36
<b>SPOLU PRIJMY:</b>		<b>Bolo Eur</b>	<b>predpokladáme</b>
		<b>4 229,62</b>	<b>4 463,36</b>

**2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2013**

Podľa bodu:	VÝDAVKY:	Bolo Eur	predpokladáme
1.	Stravovanie		
1.1	závodné stravovanie v školskej jedálni	2 340,00	2400,00
1.2	stravovanie mimo školskej jedálne - príspevok na stravné lístky	0	0
<b>02.</b>	<b>Doprava do zamestnania a späť</b>		
2.1	jednorazový príspevok (dvakrát ročne)	180,00	320,00
<b>3.</b>	<b>Sociálna výpomoc nenávratná</b>		
3.1	jednorazová sociálna výpomoc	0	0
3.2	nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach	0	0
3.3	mimoriadne ťaživá finančná situácia v rodine	0	0
<b>4.</b>	<b>Dary</b>		
4.1	pri dovŕšení 50-teho roku života	33,50	33,50
4.2	pri prvom odchode do dôchodku	67,00	00,00
4.3	za bezplatné darcovstvo kostnej drene	0	0
4.4	záchranu života	0	0
4.5	na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca	0	0
4.6	rodičovi pri narodení dieťaťa	67,00	67,00
<b>5.</b>	<b>Liečebná starostlivosť</b>		
	PN trvajúca najmenej 3 mesiace súvisle	0	0
<b>6.</b>	<b>Regenerácia pracovnej sily</b>		
	Jednorazový príspevok (1-krát ročne) 12 nepedagogických	0	168,00
<b>7.</b>	<b>Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť</b>		
	Deň učiteľov 25 pedagogických	0	350,00
	Spoločenské posedenie	0	0
	Zájazd	627,00	0

SPOLU VÝDAVKY:			
	<b>Predpokladané výdavky spolu</b>	<b>3431,60</b>	<b>3338,50</b>
	<b>Rezerva</b>	<b>863,36</b>	<b>1124,86</b>

#### Článok 4 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

##### 1) Stravovanie

1.1 Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie **v školskej jedálni** nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,40 eur**  
V prípade, že skutočné čerpanie príspevkov na stravovanie bude presahovať reálne možnosti SF, pristúpi sa k zníženiu príspevku po dohode zmluvných strán.

1.2 Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie **mimo školskej jedálne** nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok **vo výške 0,40 eur**.

1.3 Ak zamestnancovi nevyhovuje žiadny zo spôsobov stravovania, ktoré zabezpečuje zamestnávateľ (musí byť však podložené lekársym potvrdením od špecializovaného lekára), poskytne zamestnávateľ finančný príspevok 2 – krát ročne **vo výške 20 eur**.

**2) Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť**

2.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške **20 eur**, 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 dvojnásobok životného minima a cestovné náklady presahujú s výnimkou MHD **29,00 eur mesačne** poskytne zamestnávateľ 2x ročne príspevok vo výške **po 20 eur**

2.2 Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

**3) Sociálna výpomoc nenávratná**

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

3.1.1 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 **66,5 eur**

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

- |    |                     |                 |
|----|---------------------|-----------------|
| a. | pri 1 dieťati       | <b>66,5 eur</b> |
| b. | pri 2 deťoch        | <b>100 eur</b>  |
| c. | pri 3 a viac deťoch | <b>100 eur</b>  |

3.1.3 Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine **33,5 eur**

3.2 Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky **17 eur**

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

3.3 V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky **66,5 eur**.

Výpomoc sa poskytne raz za dva roky ( 1-krát za dva kalendárne roky).

Sociálna výpomoc podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19 %.

**4) Dary**

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

4.1 zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho roku života príspevok vo výške **33,5 eur**

4.2 pri prvom odchode do dôchodku vo výške **33,5 eur**

4.3 za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške **17 eur**

4.4 za záchranu života vo výške **33,5 eur**

4.5 na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu **33,5 eur**

4.6 rodičovi pri narodení dieťaťa **33,5 eur**

Príspevky na dary podliehajú zdaneniu sadzbou vo výške 19 %.

**5) Liečebná starostlivosť**

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje z dôvodu PN trvajúcej najmenej 3 mesiace súvisle vo výške **100 eur** 1- krát ročne na základe žiadosti zamestnanca a vyjadrenia PAM o dĺžke trvania PN.

Príspevok na liečebnú starostlivosť podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19 %.

**6) Regenerácia pracovnej sily**

V rámci regenerácie pracovnej sily sa **nepedagogickému zamestnancovi** vyplátí finančný príspevok do výšky **14,- €** na osobu na základe dokladu o zaplatení, a to 1-krát za rok.

Príspevok sa kráti v pomere prac. úväzku a odpracovanej doby.

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19 %.

**7) 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 pracovnoprávných vzťahoch, na kultúrne a športové akcie organizované odborovou organizáciou. Príspevok sa môže použiť na dopravu aj stravu.

Príspevok zo sociálneho fondu na kolektívne podujatie organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou pri príležitosti Dňa učiteľov môže byť priznaný do výšky **14 eur na osobu** pre jedného **pedagogického zamestnanca** a jedno podujatie, a to 1-krát za rok

Príspevok na kultúrnu, spoločenskú a vzdelávacia činnosť podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19 %.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2013, ich účinnosť končí 31.12.2013.

V Skalitom 11.01.2013

.....  
Odborová organizácia

.....  
zamestnávateľ

Príloha k SF:

## Evidencia príspevkov zo sociálneho fondu v roku 2013 na úhradu cestovných výdavkov do zamestnania a späť :

P.č.	Dátum poskytnutia príspevku	Meno a priezvisko zamestnanca	Výška preukázaných mesačných nákladov na dopravu v Sk	Výška príspevku v Sk
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				

Vypracoval(a): .....

Schválil (a):.....

.....  
 podpis predsedu odborovej organizácie  
 a pečiatka

.....  
 podpis štatutárneho zástupcu  
 zamestnávateľa a pečiatka