

# Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 18.01.2016 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou QZPŠaV pri Základnej škole s Materskou školou na Ul. J. D. Matejovie V Liptovskom Hrádku, PSČ 03301, IČO: 37910485 zastúpeným Mgr. Tomášom Gregussom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 1 Stanov odborovej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 07.12.2015

a

Základnou školou s Materskou školou so sídlom v Liptovskom Hrádku, Ul. J. D. Matejovie 539, IČO:3 7910485, zastúpenou Ing. Ľubicou Kertesz, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ) /

nasledovne:

## **Prvá časť**

### ***Uvodné ustanovenia***

#### **Článok 1**

#### ***Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy***

1./ Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/ 1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 1 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 07.12.2015, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Mgr. Tomáša Gregussa, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo 07.12.2015 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

2./ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.9. 2004 Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

3./ 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 označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ".

#### **Článok 2**

#### ***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

1./ Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 od. 1 ZP a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

2./ Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

### **Článok 3**

#### ***Pôsobnosť, platnosť a účinnosť 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru / § 240 ods. 8 ZP/, ak ide o zamestnanca ,ktorý je zástupcom zamestnancov, ak sú upravené v tejto KZ.

3./ Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína deň po dni jej zverejnenia a končí rokom 2020 a podpísaním novej kolektívnej zmluvy.

Účinnosť článkov, ktoré sú viazané na rozpočet, t.j. článkov 7,10 končí kalendárnym rokom.

### **Článok 4**

#### ***Zmena kolektívnej zmluvy***

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

2./ Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

### **Článok 5**

#### ***Archivovanie kolektívnej zmluvy***

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 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 tejto 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. Odborová organizácia sa zaväzuje

poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

3./ Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností V zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

## **Druhá časť**

### ***Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy***

#### **Článok 7**

##### ***Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť***

1./ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu, v prípade zníženého úväzku zamestnávateľ vyplatí dohodnutých 5% z plnej tarify funkčného platu.

2./ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v dvoj zmennej prevádzke príplatok za zmennosť v sume 6,50- € mesačne, valorizácia

3./ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

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

5./ 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.3 a 4. (§ 19 OVZ)

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

7./ Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti ( § 96, ods. 2,3,4,5,6,7 ZP )

a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,

b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

8./ Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno ako protihodnotu za udržiavanie a pranie OOPP vykonávané doma na vlastné náklady a vo svojom voľnom čase v rozsahu:

— 1 deň pedagogickým pracovníkom ZŠ a MŠ, ktorí majú nárok podľa smernice na používanie pridelených OOPP

— 3 dni upratovačkám a školníkom

-- 5 dní pracovníčkam ŠJ

Ak zamestnávateľ poskytuje pracovníkom práce prostriedky, zníži sa počet dní náhradného voľna o jeden. Čerpanie náhradného voľna sa kráti alikvotnou časťou pri neodpracovaní celého roka.

9./ 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% ( § 13b OVZ )

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 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%.

e/ pedagogickému alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca , ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo dvoch alebo viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

10./ Kreditový príplatok

a/ Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie 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 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.

11./ Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

a/ Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

b/ Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy , do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

c/ Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

## **Článok 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. (§ 10 OVZ). Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2./ Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria na určenie osobného príplatku.

3./ Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

4./ Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky), taktiež ak to nedovoľuje finančná situácia.

## **Článok 9** **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

1./ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

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

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. (§ 130 ods. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP)

## **Článok 10** **Odstupné a odchodné**

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

a) 3 funkčných plátov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov,

b) 4 funkčných plátov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov.

c) V prípade, ak zamestnanec skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby alebo počas výpovednej doby zamestnávateľ mu vyplatí zvýšené odstupné nad rozsah uvedený v písm. a) alebo písm. b) tohto

článku V rozsahu nečerpanej výpovednej doby.

d) 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 dvoch funkčných platov.

## **Článok 11**

### ***Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie***

1./ Zamestnávateľ môže prispieť, ak mu to dovoľuje finančná situácia.

## **Článok 12**

### ***Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe***

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, 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).

## **Článok 13**

### ***Pracovný čas zamestnancov***

1./ V záujme vytvárania priaznivej ších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a 1/2 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 1/2 hodiny týždenne.

2./ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

## **Článok 14**

### ***Opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú***

Opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú pre zamestnancov na kratší pracovný čas: učiteľ náboženskej výchovy, vychovávateľ, asistent učiteľa.

## **Článok 15**

### ***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 u pedagogických zamestnancoch a u odborných zamestnancoch o jeden týždeň a u nepedagogických zamestnancoch tiež o jeden týždeň.

2./ Zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje bod 1 má právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky podľa odseku 1.

3./ Počas vianočných prázdnin v čase od 23.12. do 08.01. príslušného kalendárneho roka zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom 3 dni voľna s náhradou mzdy, počet dní sa prepočíta pomerom k novým uzatvoreným pracovným zmluvám počas príslušného kalendárneho roka.

## **Článok 16**

1./ Zamestnávateľ môže zhromažďovať osobné údaje o zamestnancovi vo vzťahu k vykonanej práci, podľa novely Zákonníka práce, článok 11.

## **Tretia časť**

### ***Kolektívne vzťahy, 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 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 výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

3./ Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

## **Článok 18**

### ***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, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

4./ Zmluvné strany sa dohodli na sankciách, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu

za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.( § 230 ZP, ods. 3 )

## **Článok 19**

### ***Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností***

1./ 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.

2./ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým 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.5 ZP).

## **Článok 20**

### ***Zabezpečenie činnosti odborových orgánov***

1./povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

a) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad

b) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2./ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

3./ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno ( § 136 ods.1 a 3 ZP) 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.

4./ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov organizovaných Radou ZOOZ, alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu ( § 240 ZP).



## Článok 21

### **Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti**

I./ 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),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 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 dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.] ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ III ods.2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 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),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpania a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, §7 ods. 3 zák.č.152/ 1994 Z. z. o sociálnom фонде);

písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým

a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu

b) o dôvodoch prechodu

c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov

d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. I 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. 8 ZP),

- pri hromadnom prepúšťaní o:

a) dôvodoch hromadného prepúšťania

b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať

c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva

d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať

e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),

- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2a 4 ZP),

- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP),

- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§; 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák. č. 309/2007 Z. z.);

b) 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),

- Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),

- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),

- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancom (§ 141a ZP),

- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci, dovolenky alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 7 písm. a/ ZP)

- rozhodnutie či ide o neospravedlnené zameškanie do práce (§ 144 ods. 6 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 (§ 191 ods. 4 ZP),

- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancom 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. b/ 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 22** **Záväzky odborovej organizácie**

1./ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 18 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).

## **Článok 23** **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1./ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať 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/ zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c/ zákona o BOZP),
- b/ 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)
- c/ vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. 1/ zákona o BOZP),
- d/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti ( § 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- e/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP,
- f/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.] zákona o BOZP),
- g/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- h/ 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),

i/ poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),

j/ 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),

k/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

l/ 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.3 a 5 zákona o BOZP),

m/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),

n/ vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu ( § 7 zákona č.3 77/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),

o/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom oz PŠaV (ZIBP) (§ 29 zákona o BOZP).

## **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 vyšetruje 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 a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e/ zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP,

f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.

3 ./ Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne - 1 X do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu

- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

## **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/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
- d/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).
- e/ zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

## **Článok 26**

### ***Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov, náhrada mzdy na vlastnú svadbu***

1./ Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov — členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

2./ Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov — bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.

3./ Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

4./ Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na vlastnú svadbu

5./ Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy pri účasti na štrajku ( § 141/e, ods.2,6)

## **Článok 27** **Stravovanie**

1./ Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

2./ Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v 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 na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 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 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,30 € na jednohlavné jedlo.

5./ V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, poskytne mu tento stravovacie poukážky v hodnote najmenej 55% stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa zákona o cestovných náhradách alebo finančný príspevok, v sume uvedenej v ods. 3 a 4.

6./ Zamestnávateľ umožní vo svojich zariadeniach stravovanie aj iným osobám nasledovne:

- a) bývalí zamestnanci zamestnávateľa - za plnú sumu ceny stravného lístka,
- b) žiaci, študenti a zamestnanci škôl a školských zariadení iného zriaďovateľa, počas športových súťaží a iných akcií na školách - za cenu, ktorá sa rovná nákladom na nákup potravín na jedno jedlo podľa vekových kategórií stravníkov
- c) iné dospelé osoby, ktoré vykonávajú služby škole (pracovníci zubných ambulancií, psychológovia, atď.) - za plnú sumu ceny stravného lístka.

7./ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca, počas čerpania dovolenky a PN

8./ Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie a pitný režim počas prázdnin buď vo svojom zariadení alebo formou gastrolístkov pre pedagogických i nepedagogických pracovníkov najmenej vo výške 55% z ceny jedla (§ 152, ods.3)

## **Článok 28**

### ***Starostlivosť o kvalifikáciu***

1./ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie 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. Poskytne finančné príspevky vo výške 55% pri pracovnej ceste nad 12 — 15 hodín.

3. / Zamestnancom poskytnúť náhradné voľno po preukázaní skutočne odpracovaných hodín evidovaných v mesačných výkazoch a knihe dochádzky.

4./ 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

6./ Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

## **Článok 29**

### ***Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácií na kolektívne vyjednávanie***

1./ Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,25%

zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2./ Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet v SLSP č. účtu 0332412044/0900 príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

3./ Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe B/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

## Štvrtá časť

### Článok 30 Záverečné ustanovenia

1./ Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za 1. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

2./ Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

3./ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Liptovskom Hrádku dňa : 18.1.2016

Org. číslo 73-1013-505  
ZO - OZ pracovníkov  
školsťva a vedy  
pri ZŠ s MŠ Ul. J. D. Matejovje 539  
033 01 Liptovský Hrádok

Odborová organizácia

Základná škola  
s materskou školou  
Ul. J. D. Matejovje

LIPTOVSKÝ HRÁDOK

zamestnávateľ



Príloha A

Príloha B/

**Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii**

**Čl. 1**

**Všeobecné ustanovenia**

/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.

/2/ Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl.28 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 použití SF.

/3/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

/4/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/5/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: 1650942002/5600

/6/ 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.

/7/ Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet v SLSP príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávanía v sume rovnaj úcej sa 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.

/8/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/9/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa pani Ľubica Rísiková a predseda odborovej organizácie.

## Čl. 2

### *Rozpočet sociálneho fondu*

/ 1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2016

a/ povinný prídel vo výške 1%	5697,36 €
b/ ďalší prídel do výšky 0,25 podľa §3 odst. 1b	1424,34 €
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	2821,61 €
d/ splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP	0 €
e/ splátky návratných sociálnych výpomoci	0 €
f/ iné príjmy	0 €

**Spolu: 9943,31 €**

/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2016

a/ stravovanie	4200,- €
b/ doprava do zamestnania a späť	1200,- €
c/ sociálna výpomoc nenávratná ( podľa požiadaviek)	200,- €
d/ sociálna výpomoc návratná ( podľa požiadaviek )	200,- €
e/ dary	200,- €
f/ zdravotná starostlivosť	25,- €/osoba = 1750,- €
g/ rekreácie a služby	700,- €
h/ telovýchova	50,- €
i/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	1150,09 ,- €
j/ príspevok z fondu /0,05%/ zo súhrnu funkčných platov / podľa čl. 1 bod 7/ na účet odborovej organizácie v SLSP za rok 2015	293,22,-€

**Spolu: 9943,31,- €**

## Čl. 3

### *Použitie a čerpanie sociálneho fondu*

/ 1/ Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni na základe všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,30€ - .

#### *Dopravu do zamestnania a späť*

/1/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorázový príspevok na dopravu do zamestnania a späť na základe žiadosti a predloženia cestovného lístka za jeden deň v mesiaci októbri 2016 nasledovne:

- mesačné náklady do 25,- € - príspevok 20,- €
- mesačné náklady od 25,01 € - príspevok 30,- €

#### *Sociálna výpomoc nenávratná*

- /1/ Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:
- a./ 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 100,- €.
  - b./ Pri úmrtí manžela (ky) poskytne sociálnu výpomoc druhému z manželov do sumy:
    - pri 1 dieťati 70,- €
    - pri 2 deťoch 130,- €
    - pri 3 a viac deťoch 160,- €
  - c./ Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
  - d./ V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytne sociálnu výpomoc diferencovane, do výšky:
    - 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 3200,- €
    - ak je škoda vyššia ako 3200,- € maximálne vo výške 330,- €
- 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 80,- €.

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

/3/ Na špecializované zdravotné úkony pri zvlášť ťažkých ochoreniach (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,.) diferencovane do výšky 70,- €.

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 v trvaní nad 90 dní sa poskytne príspevok diferencovane, do výšky 170,- €, ako výpomoc raz za dva roky ( 1-krát za dva kalendárne roky ) na základe predloženia dokladov potrebných na udelenie tohto príspevku ( potvrdenie o príjme, lekárske potvrdenie)

### **Sociálna výpomoc návratná**

/1/ Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 170,- €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo Výbore Odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi ( návratnosť do 12 mesiacov).

/2/ Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazhe vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do 3 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 výpomocinajviac však do výšky 33,— €
- zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené pourčitú dobu vo výške 16,- €

### **Dary**

- Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:
- za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 33,— €
  - za záchranu života vo výške 66,— €
  - na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu 15,— €
  - príspevok na slávnostné posedenie ku Dňu učiteľov vo výške 5,— € na zamestnanca a 2,- € nabývalých zamestnancov školy
  - ocenenie:
    - I. Čestné uznanie primátora vo výške 100,- € na osobu

### **Zdravotná starostlivosť**

- Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:
- ambulatnú liečbu do výšky 25,- € na základe žiadosti a potvrdenia o zaplatení liečby, ktorá nie je hrazená zdravotnou poisťovňou / vakcíny, lieky, okuliare, doplatok za službu lekárovi.
  - obstaranie minerálnych vôd v sume 10,- € na kalendárny rok pre zamestnankyne ŠJ v prepočítaní na úväzok a pomerom k odpracovaným mesiacom .
  - zamestnancovi bude uhradený poukaz na kúpeľnú liečbu spojenú s PN vo výške 33,- € raz za tri roky.

### **Rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily**

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok ( pri naakumulovaní finančných prostriedkov) na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, na EXOD a doplnkové rekreácie zverejnené v Učiteľských novinách a Aktualitách zväzu najviac do výšky 33,- € na jeden pobyt v roku na zamestnanca. 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 do výšky 50,- €

### **Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť**

1./ V prípade, že si organizácia naplánuje hromadne organizované kultúrne, spoločenské a vzdelávacie činnosti môžu sa v sociálnom fonde akumulovať dané finančné prostriedky v dlhšom časovom období. Tí pracovníci, ktorí sa akcií nezúčastnia, nemajú nárok na príspevok zo sociálneho fondu na individuálne akcie vo výške 17,— € na osobu.

2./ Celková suma príspevkov zo SF poskytnutá jednému zamestnancovi na činnosti a služby je stanovená na sumu 100,-€, v prípade dohody odborového zväzu a zamestnávateľa sa suma v individuálnych prípadoch môže navýšiť podľa potreby.

#### Čl. 4 Zdaňovanie

V zmysle zákona 595/03 o daniach z príjmov a neskorších predpisov sa osobitnou sadzbou 20 %zdaňujú všetky príjmy z prostriedkov SF ( cez výplatu zamestnanca ), ktoré sú poskytovanév súlade so zákonom č. 152/94 Z. z. o SF, v znení neskorších predpisov okrem:

- hodnoty stravy poskytovanej zamestnancovi zamestnávateľom na potrebu na pracovisku
- hodnoty nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancov na spotrebu napracovisku.

Na poskytnutie plnenia SF zamestnancom , ktorý sa nezúčastnia nevzniká právny nárok.

Zásady pre tvorbu a použitie SF sú súčasťou KZ a nadobúdajú platnosť dňom podpísania KZ, ich účinnosť končí podpísaním novej KZ.

Základná škola  
s materskou školou  
Ul. J. D. Matejovie  
LIPTOVSKÝ HRADOK

Zamestnávateľ

Org. číslo 73-1013-505  
ZO - OZ pracovníkov  
školsťva a vedy  
pri ZŠ a MŠ Ul. J. D. Matejovie 539  
033 01 Liptovský Hradok

odborová organizácia

Svojim podpisom potvrdzujem, že som bol oboznámený s kolektívnou zmluvou uzatvorenou dňa 18.1.2016 medzi odborovou organizáciou a zamestnávateľom.

Podpis

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.
- 11.
- 12.
- 13.
- 14.
- 15.
- 16.
- 17.
- 18.
- 19.
- 20.
- 21.
- 22.
- 23.
- 24.
- 25.
- 27.