

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**ROK 2016**

# Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 26.2.2016 medzi zmluvnými stranami:

1. Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Základnej škole s MŠ Rosina 624, zastúpenou predsedníčkou **Evou Majtánovou**, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 1 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 1.12.2015 (príklad splnomocnenia je v prílohe A/), (ďalej odborová organizácia)

a

2. Základnou školou s materskou školou so sídlom v Rosine 624, zastúpenou **Mgr. Zuzanou Maniakovou**, riaditeľkou školy.  
(ďalej zamestnávateľ) /

nasledovne:

## **Prvá časť** **Úvodné 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 splnomocnením zo dňa 1.12.2015, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie z 1.12.2015 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002, ako ZŠ s MŠ od 1.7.2008. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.<sup>1</sup>

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 Zákonník 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" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2016 skratka "KZVS".

### **Článok 2** **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

4. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. 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 na dobu neurčitú. 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 ani na zamestnancov prijatých iba na zástup do ZŠ s MŠ Rosina, teda na dobu určitú. Keďže sa na uvedených zamestnancov nevzťahujú žiadne výhody vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy, nemôžu si ich ani nárokovať.

3. 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. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce<sup>2</sup>.

4. Táto KZ je platná odo dňa podpísania obidvoma stranami a účinná od zverejnenia povinnou osobou.

#### **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 „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (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 uschovajú 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

Platové podmienky približne:	468 900 €	633 000 €
Predpokladaný počet zamestnancov:	49	
Predpokladaná priemerná mesačná mzda:	797 €	1076 €

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa uzatvorená 28.októbra 2015 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na rok 2016/ ďalej len „kolektívna zmluva“/ je uzatvorená v súlade s § 2 ods.3 písm. d/ zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov/ ďalej len „ zákon o kolektívnom vyjednávaní“/.

Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods.1.zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov /ďalej len,, zákon o odmeňovaní“,ktorými sú:

- orgány štátnej správy ,orgány alebo úrady, ktoré vykonávajú štátne záležitosti, ak ide o zamestnancov, ktorí neplnia úlohy štátneho orgánu pri vykonávaní štátnej správy alebo neplnia úlohy pri vykonávaní štátnych záležitostí v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom
- ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku
- príspevkové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku okrem príspevkových organizácií ,ktorých objem výdavkov na mzdy, platy, služobné príjmy a ostatné vyrovnania je vyšší ako príspevok z rozpočtu zriaďovateľa.

Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok a podmienok zamestnávania.

Od 1. januára 2016 sa základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, pedagogických, nepedagogických i odborných zamestnancov zvýši od 1.1.2016 o 4 %.

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu:

a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 13,50 € platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ),

b) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok za nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas mesačne v sume 2,1 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ).<sup>3</sup>

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom :

- a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu,
- b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% jeho tarifného platu ( § 14 OVZ)
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).
6. 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.5 až 7. (§ 19 OVZ).
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu ( § 20 ods.1 písm. c/ OVZ).
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu ( § 20 ods.1 písm. c/ OVZ).
- 9..Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 19 OVZ.
10. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.
11. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti
- 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.
12. V čase vedľajších prázdnin môže poskytnúť zamestnávateľ samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska. Na tieto účely môže poskytnúť zamestnávateľ najviac 5 pracovných dní náhradného voľna za kalendárny rok.
13. Zamestnávateľ poskytne 4 dni náhradného voľna za kalendárny rok (2 dni za prvý polrok a 2 dni za druhý polrok), počas prerušenia prevádzky alebo v čase hlavných a vedľajších prázdnin školníkom, kuričom, upratovačkám za pranie pracovných odevov a uterákov, pokiaľ to nemajú preplatené

dohodou. Zamestnankyniam v ŠJ zamestnávateľ poskytne 10 dní náhradného voľna za pranie pracovných odevov, utierok a uterákov za kalendárny rok, pokiaľ to nemajú preplatené dohodou. Ak je zamestnanec na PN dlhšie ako 20 pracovných dní/jeden mesiac/, stráca nárok na náhradné voľno a to prepočtom pomeru odrobených a neodrobených dní, spravidla 1 deň náhradného voľna za jeden kalendárny mesiac.

14. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška zamestnávateľa na DDP (doplnkové dôchodkové poistenie) v roku 2016 je 4 % objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

### **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).

2. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, po prerokovaní v pedagogickej rade a zástupcom odborov.

3. Osobný príplatok sa vypláca za pridelenú prácu a úlohy nad rámec pracovných povinností. Prehodnocuje sa 1-2x ročne podľa vypracovaných kritérií (schválených). Zamestnávateľ prizná pedagogickému zamestnancovi osobný príplatok súbežne podľa vypracovaných kritérií (schválených) prerokovaných s OZ a prerokovaní v pedagogickej rade.

4. Pedagogickému a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérnom 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.

5. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca 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 kariérneho stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

### **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.

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. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP).

4. Zrážky členského príspevku OZ zo mzdy sa budú vykonávať len so súhlasom zamestnanca. Zamestnanec môže kedykoľvek zrážky ukončiť a to po písomnom oznámení mzdovej účtovníčke a odhlásením sa z členstva v OZ.

### *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) 1 funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov,<sup>4</sup> a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej lehoty.

b) 2 funkčných plátov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov,<sup>5</sup> a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej lehoty.

2. 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 podľa § 134 Zákonníka práce a odstupné podľa § 67 Zákonníka práce v sume 1 funkčného platu.

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej 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 (§ 7 ods.4 zák. č.553/2003 Z. z.).

### *Článok 12* *Pracovný čas zamestnancov*

1. V zmysle KZVS bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ v roku 2015 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 dvojmennej 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 trojmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je osem týždňov v kalendárnom roku.

3. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov a osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl, výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov sa zvýši od 1.januára 2015 o 1,5% a od 1.júla 2015 o ďalšie 1% . Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2016 o 4%.

4. Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, má v roku 2016 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

### **Článok 13** **Dovolenka na zotavenie**

1. V zmysle KZVS, bod II.2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky pedagogickým zamestnancom na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň ( týždeň = 5 pracovných dní ).

2. Zamestnanec na ktorého sa vzťahuje bod 1 má v roku 2016 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o jeden týždeň.

3. Nepedagogickí zamestnanci, ktorí do konca príslušného kalendárneho roka dovŕšia 33 rokov veku, majú nárok na dovolenku najmenej 5 týždňov ( § 103 ods.2 ZP ).

### **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 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 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, 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 sankcii, 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 tristotridsaťdva eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplattenú pokutu zamestnávateľom 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 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.3 ZP).

### **Článok 17**

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

**Výbor ZO OZ PŠaV pri ZŠ s MŠ v Rosine :**

**Predsedníčka: Eva Majtánová**

**Podpredsedníčka: Tatiana Majtaníková**

**Tajomníčka : Katarína Kotrbancová**

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 §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) v zborovni, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) na požiadanie jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- e) 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.
- f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných 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.1a 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, najmenej však:

- predseda výboru ZO 2 dni v roku.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytach, 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, 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*

I. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

- a) so súhlasom 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),
  - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 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),
  - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (§ 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- b) informovať odborovú organizáciu najmä :
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
    - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
    - b) o dôvodoch prechodu
    - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
    - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
  - pri hromadnom prepúšťaní o
    - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
    - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
  - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP),
  - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 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

- 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.);
- informácie na webe

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
- opatrenia umožňujúcich 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),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.7 písm. a/ ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.7 písm. c/ ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie 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 presahuje 35 € (§ 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, splnutie, 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 činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady so zreteľom na ochranu osobných údajov ( § 237 ods.4 a § 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 15 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 20*

### *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák.č.309/2007 Z. z. (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. l/ 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 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.1 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, vyžaduje si to ich pracovné zaradenie,( uč. chémie, biológie, pracovného vyučovania). Pedagogickým zamestnancom v MŠ sa bude poskytovať pracovná obuv 1-krát ročne, aby nedochádzalo k pracovným úrazom na pracovisku . ( 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, čistiacie 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. 5 zákona o BOZP),

**m/** znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať (§ 6 ods.10 zákona o BOZP),

**n/** vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu ( zákon č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),

**o/** umožniť vykonávanie kontroly plnenia úloh zamestnávateľa v oblasti BOZP (§ 29 zákona o BOZP).

## **Článok 21** **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 vyhovujúcej 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 vyšetovať,
  - 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 rokovaníach 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 22** **Zdravotnícka starostlivosť**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje :
  - a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, len v prípade, ak ho zamestnávateľ na lekársku prehliadku vyšle.
  - 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.).<sup>6</sup>

## **Článok 23** **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

1. Základná organizácia poskytne pobyty umožňujúce využitie zliav v rekreačných zariadeniach, 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.

## **Článok 24** **Stravovanie**

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

2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % ceny jedla. Pri pracovnej ceste v trvaní 5 a viac hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 296/2014 Z. z. v znení neskorších predpisov:

5 až 12 hodín,	4,20 €
12 až 18 hodín	6.30 €
nad 18 hodín	9.80 €

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 0,13 € na jedno hlavné 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 75% 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. /prípadne zabezpečením stravovacích lístkov/.

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 skladá z platby stravníka pre príslušnú vekovú kategóriu a platného normatívu pre zariadenia školského stravovania, vydaného MŠ SR,
- c) iné dospelé osoby, ktoré vykonávajú služby škole (napr. pracovníci zubných ambulancií, psychologovia, atď.) – za plnú sumu ceny stravného lístka.

7. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojím bývalým zamestnancom, a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

#### **Článok 25** **Starostlivosť o bývanie**

Zamestnávateľ, nespravuje žiadne byty vo svojej pôsobnosti.

#### **Článok 26** **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.

#### **Článok 27**

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

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelom je vo výške 1% a
  - b) ďalším prídelom vo výške 0,05 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

#### **Štvrtá časť**

#### **Článok 28** ***Záverečné ustanovenia***

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne ústnou formou.
- 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 Rosine 26. februára 2016

-----  
základná organizácia

-----  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

## S P L N O M O C N E N I E

Základná organizácia OZPŠaV na Slovensku so sídlom A. Bernoláka Žilina, zastúpená štatutárnym orgánom Mgr. Katarínou Cigánikovou, splnomocňuje týmto Evu Majtánovú, predsedu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2016 ako aj podpísaním kolektívnej zmluvy na rok 2016 v mene našej základnej organizácie.

Žilina 1.2. 2016

Mgr. Katarína Cigániková  
predseda ZO OZ PŠaV v Žiline

Toto splnomocnenie prijímam.

Žilina 1.2. 2016

Eva Majtánová  
predseda ZO OZ v Rosine



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

### **Čl.1 Všeobecné ustanovenia**

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.

1. 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.
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 kalendárneho roka.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. účtu: 1633633953/0200
5. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
6. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet v Istrobanke a.s. č. účtu: **10006-23411101/4900** príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
7. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
8. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. tajomníčka školy Alena Ďuratná..

ZO OZ PŠaV pri ZŠ s MŠ v Rosine IČO: 42225191  
ZŠ s MŠ v Rosine IČO: 37813030

## Čl.2 Rozpočet sociálneho fondu

### Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2015

a/ povinný prídel vo výške 1%	4 575,88 €
b/ ďalší prídel do výšky 0,05% podľa §3 odst.1b	.....
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	94,33 €
d/ splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP	.....
e/ splátky návratných sociálnych výpomocí	.....
f/ náhodné príjmy	.....
<b>Spolu :</b>	<b>4 670,21 €</b>

### 1. Plánované výdavky zo sociálneho fondu na rok 2016

a/ stravovanie zamestnancov	885,21 €
b/ na dopravu do zamestnania a späť (zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi paušálne raz ročne 15 €)	735 €
c/ sociálna výpomoc nenávratná – 100 €	200 €
d/ regenerácia pracovnej sily 20 € na zamestnanca (paušálne raz za rok)	980 €
e / rehabilitačná a liečebná starostlivosť 50 € /1 krát za dva roky/ pri trvaní liečebnej starostlivosti min.7 dní , úraz ,dlhodobá PN viac ako 3 mesiace 100	200 €
f/ dary pri pracovných a životných jubileách a významných životných situáciách – 50 rokov, 60 rokov 50 € , narodenie dieťaťa 100 €	200 €
g/ kultúr.– spoločenské podujatia (príspevok na zamestnanca 15 €)	735 €
h/ darčekové poukážky pre zamestnancov v predvianočnom období (15 € na zamestnanca)	735 €
<b>Spolu:</b>	<b>4 670,21€</b>

## Čl. 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

### I. Príspevok na stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,13 €.
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,13 €.

### II. Príspevok na dopravu do zamestnania

1. Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi v pracovnom pomere vyplatiť paušálny príspevok na dopravu do zamestnania a späť nezávisle na vzdialenosti bydliska od pracoviska vo výške 15 €. Tento príspevok sa vypláti každému zamestnancovi paušálne, raz ročne.
2. Zamestnanci, ktorí spĺňajú kritériá na poskytnutie príspevku podľa § 7 ods.3 písm. a) zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde môžu požiadať zamestnávateľa o poskytnutie osobitného príspevku na dopravu do zamestnania a späť. V prípade splnenia kritérií:
  - a) priemerný mesačný zárobok nižší ako dvojnásobok životného minima (1.1.2016– 380 €)
  - b) vynaložené náklady vo výške 6,64 € najmenej
  - c) pri pravidelnej autobusovej alebo železničnej doprave – mimo MHD je zamestnanec povinný predložiť doklady preukazujúce výšku výdavkov na dopravu do zamestnania a späť. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť príspevok vo výške 60 % zo skutočných nákladov zamestnanca.

### III. Sociálna výpomoc nenávratná

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

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nezávinene dostal do sociálnej a finančnej tiesne sociálnu výpomoc vo výške 100 € v mimoriadnych prípadoch, ktorými sa rozumie: úmrtie manžela/manželky, druhá, dieťaťa, lúpež, vlámanie, živelná pohroma. Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe jeho písomnej žiadosti v ktorej zamestnanec uvedie dôvody svojej sociálnej tiesne. K žiadosti je potrebné doložiť:
  - úmrtný list (potvrdenie o spoločnej domácnosti)
  - preukázanie skutkového stavu (záznam z poisťovne, polície, svedecká výpoveď, čestné vyhlásenie, potvrdenie zo súdu.
2. Sociálna výpomoc bude zamestnancovi vyplatená v najbližšom výplatnom termíne po prijatí jeho žiadosti.

### IV. Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- a) zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho roku života vo výške 50 €
- b) zamestnancovi pri dovŕšení 60-teho roku života vo výške 50 €
- c) zamestnancovi pri prvom odchode do dôchodku vo výške 100 €
- d) zamestnancovi pri narodení dieťaťa 100 €
- e) zamestnancovi pri dovŕšení 30 rokov 20 €, pri dovŕšení 40 rokov 30 €

## V. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne pre zamestnancov príspevok na regeneráciu pracovnej sily (rehabilitačnú a zdravotnú starostlivosť). Príspevok bude poskytnutý vo výške 20 € za rok na jedného zamestnanca a to aj v prípade, ak by zamestnanec predĺžil doklady vo vyššej hodnote. Takto poskytnutý príspevok je zdaniteľným príjmom zamestnanca.

## VI. Príspevok na kultúrno-spoločenské podujatie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na kultúrno-spoločenské podujatie organizované zamestnávateľom vo výške 15 € na jedného zamestnanca na jednu akciu za rok, pričom sa zamestnanec môže zúčastniť kultúrnych podujatí aj opakovane. Príspevok na kultúrne akcie sa však nekumuluje.

## VII. Rozpočet sociálneho fondu

Pre hospodárenie s fondom zostaví Základná škola s materskou školou v spolupráci s odborovou organizáciou vlastný rozpočet. Po dohode môže vykonať presun medzi jednotlivými rozpočtovými položkami v prípade, že na položkách nebude čerpanie výdavkov v plánovanom rozsahu. Úprava rozpočtových výdavkov sociálneho fondu bude závislá od výšky plnenia príjmu sociálneho fondu.

## VIII. Zdaňovanie príjmov zo sociálneho fondu

V zákone NR SR č.595/2003 Z. z. o dani z príjmov (ďalej len „ZDP“) sú taxatívne vymedzené príjmy fyzických osôb, ktoré:

1. nie sú predmetom dane z príjmov, aj keď sú poskytované z prostriedkov sociálneho fondu (napr. nenávratná sociálna výpomoc, hodnota poskytovaných ochranných prostriedkov, pracovné oblečenie, atď. podľa osobitných predpisov), § 3 ods. 2 ZDP
2. sú od dane z príjmov oslobodené aj keď sú poskytnuté z prostriedkov SF, napr.:
  - a) príspevok na stravu poskytnutú na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečeného prostredníctvom iných subjektov, pričom oslobodený je len nepeňažný príjem,
  - b) hodnota nealkoholických nápojov poskytnutých zamestnávateľom na spotrebu na pracovisku pričom sa jedná o nepeňažný príjem,
  - c) suma vynaložená na doškoľovanie zamestnanca, ktoré súvisí s činnosťou zamestnávateľa,
  - d) použitie rekreačného zdravotníckeho vzdelávacieho predškolského a športového zariadenia poskytnutého zamestnávateľom zamestnancom, aj manželovi, manželke a deťom.
3. Čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu je zdaňované určenou sadzbou dane. Medzi takéto príjmy patria napríklad:
  - a) príspevok na stravné poskytnuté v peňažnej forme,
  - b) poskytnutie poukazov cestovných kancelárií z rekreačného zariadenia,
  - c) nepeňažné plnenie zo sociálneho fondu,
  - d) poskytnutie príspevku na spotrebu nealkoholických nápojov na pracovisku v peňažnej forme,
  - e) nenávratná finančná výpomoc pri úmrtí rodinného príslušníka, zamestnancovi s maloletými deťmi, ako aj ďalšie tituly, ktorým spoločným znakom je nepriaznivá situácia tzv. sociálna výpomoc,
  - f) príspevok na kultúrne a športové akcie,
  - g) ďalšie príspevky stanovené v KZ, ktoré nie sú uvedené v § 3 ods.2 ZDP a v § 5 ods.5 a v § 5 ods.7

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami a účinnosť od zverejnenia povinnou osobou.

V Rosine 26.02.2016

.....  
Mgr. Zuzana Maniaková,  
riaditeľka ZŠ s MŠ v Rosine  
v Rosine  
zamestnávateľ

.....  
Eva Majtánová /  
predseda ZO OZ PŠaV pri ZŠ s MŠ  
v Rosine  
odborová organizácia