

# Kolektívna zmluva na rok 2015

uzatvorená dňa 31.8.2015 medzi zmluvnými stranami

**ZO NŠO Sadová, SENICA**

zastúpená **Mgr. Editou Pláteníkovou**, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie za ZO NŠO Sadová, Senica uznesením č.1/2015 zo dňa 20.5.2015

a

**Základnou školou so sídlom v Senici, Sadová 620**

IČO: 318 277 05

zastúpenou **Ing. Svetlanou Chábelovou**, 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 uznesenia č.1/2015 Členskej schôdze ZO NŠO Sadová, Senica zo dňa 20.5.2015, ktorým členská schôdza odborovej organizácie splnomocnila na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Editu Pláteníkovú, predsedkyňu ZO NŠO Sadová, Senica.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.1993 pod číslom 1-112/92-Š-SEKR. 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 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"

## **Článok 2**

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

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 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, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu, 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.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. septembra 2015 a skončí 31. decembra 2015.

## **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, 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 dohodnú zmluvné strany. 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 pracujúcemu v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok mesačne v sume 2,1 až 16,7% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ).

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ( § 13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,
- e) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi kreditový príplatok z priznaných kreditov podľa §47a odsek 2,3 zákona č.390/2011 Z.z. a z uznaných kreditov riaditeľom školy ( 30 kreditov 6% príplatok, 60 kreditov 12% príplatok)
- f) začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi alebo začínajúcemu odbornému zamestnancovi príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenie pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do karietového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec.
- g) príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi so sociálne znevýhodneného prostredia v triede ZŠ s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so

zdravotným znevýhodnením alebo zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.

(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.6 až 8 tohto článku. (§ 19 OVZ)

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

(8) 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 vydáva zamestnávateľ mzdový poriadok, kde sú zohľadnené kritériá pri jeho priznaní.

(9) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Výška osobného príplatku môže byť prehodnocovaná mesačne.

(10) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný(nesplňa kritéria alebo podmienky).

## **Článok 8**

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. 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).

## **Článok 9** **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) trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov,

b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov,

c) 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 nad rozsah ustanovený v § 76 odst. 6 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca, t.j. dvojnásobok jeho funkčného platu.

d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a v sume jedného funkčného platu zamestnanca, t.j. dvojnásobok jeho funkčného platu na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

## **Článok 10** **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie**

(1) Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom sporení v doplnkových dôchodcovských spoločnostiach. Doplnkové dôchodkové sporenie si môže zamestnanec uplatniť len z jedného pracovného pomeru.

(2) Zamestnávateľ začne platiť zamestnancovi mesačný príspevok na DDS, ak výška jeho mesačného príspevku je minimálne 6,64 EUR.

(3) Ak zamestnanec uzavrel alebo uzavrie zamestnaneckú zmluvu s viacerými doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, zamestnávateľ platí príspevok len raz, a to do doplnkovej dôchodkovej spoločnosti, ktorú si zamestnanec písomne určí.

- (4) Zamestnávateľ prispeje zamestnancovi na DDS mesačne príspevkom vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS, najmenej však pevnou čiastkou 17,00 € prvý raz z vyúčtovania mzdy za mesiac máj 2015 ak:
  - a) odpracoval celý mesiac, za odpracované dni sa považujú aj dni, v ktorých zamestnanec čerpal dovolenku alebo náhradné voľno,
  - b) nepracoval z dôvodu pracovnej neschopnosti spôsobenej pracovným úrazom alebo chorobou z povolania a pritom si aj sám plátil príspevok na DDS.
- (5) Zamestnávateľ **pláti** zamestnancovi pomernú časť mesačného príspevku na DDS ak má uzavretý pracovný pomer na kratší pracovný čas podľa výšky úväzku.
- (6) Zamestnávateľ **nepláti** zamestnancovi mesačný príspevok na DDS ak:
  - a) zamestnanec prerušil účasť na DDS,
  - b) je dôvodom prerušenia dlhodobá pracovná neschopnosť (nad 30 kalendárnych dní) zamestnanca, materská dovolenka, rodičovská dovolenka, pracovné voľno bez náhrady mzdy v trvaní viac ako 30 kalendárnych dní alebo iné dôvody vyplývajúce zo všeobecného záujmu.
- (7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi mimoriadny príspevok za mesiac december bežného roka, ak objem vyplatených príspevkov bol nižší ako 2% - tá, ktoré zodpovedajú objemu zúčtovaných miezd zamestnancov zúčastnených na DDS.
- (8) Výška mimoriadneho príspevku sa stanoví v pevnej čiastke a to po prerokovaní s odborovou organizáciou.
- (9) Mimoriadny príspevok sa vypláti v stanovenej výške zamestnancom, ak boli v pracovnom pomere celý kalendárny rok.
- (10) Pomernú časť mimoriadneho príspevku poukáže zamestnávateľ tým zamestnancom, ktorí boli v pracovnom pomere časť kalendárneho roka alebo mali uzatvorenú zmluvu o DDS časť kalendárneho roka. Za každý celý mesiac patrí 1/12 pevnej čiastky mimoriadneho príspevku.

### **Článok 11**

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

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 OVZ).

### **Článok 12**

#### ***Pracovný čas zamestnancov***

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska. Rozvrhnutie pracovného času pedagogických zamestnancov určuje pracovný poriadok.

### **Článok 13**

#### ***Dovolenka na zotavenie***

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických zamestnancoch a u odborných zamestnancoch o jeden týždeň a u nepedagogických zamestnancov o jeden týždeň.

### **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 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 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.

## **Článok 16**

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

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(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.4 ZP).

## **Článok 17**

### **Zabezpečenie činnosti odborových orgánov**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu miestnosť v bloku A –kabinet špeciálneho pedagóga, v ktorom bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) počítačové spojenie na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu,
- d) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- f) 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.
- g) 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 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 3 dni v roku,
- členovia výboru ZO 2 dni v roku
- členovia komisie BOZP 1deň v roku
- členovia orgánov OZPŠaV 10 dní v roku



## Článok 18

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
  - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
  - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
  - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
  - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
  - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 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.1 ZP),
  - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 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 čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z 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),
  - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa podľa situácie (§ 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);
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
  - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
  - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
  - 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 dovolenky , prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.7 písm. a/ ZP),
  - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 písm. b/ ZP),
  - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.7 písm. c/ ZP),
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbvanie 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 zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
  - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
  - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP ),
  - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

(2) Pracovný pomer na dobu určitú. V zmysle § 48 odst. 4/ písmeno g) Zákona č.311/2001 Z.z. Zákonníka práce je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky z dôvodov vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve. Uvedený § sa týka nasledovných prác:

- a) vrátnička- školníčka
- b) školský psychológ
- c) špeciálny pedagóg

### **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, pôsojacej u zamestnávateľa ( § 230 ZP).

### **Článok 20**

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

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 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/ písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
- b/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,

- d/** 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),
- e/** odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- f/** vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
- g/** poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h/** poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu ( 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- i/** zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- j/** znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
- k/** vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),
- l/** kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP), alebo iných omamných látok
- m/** umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 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 nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b/** kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
- c/** zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,

### **Článok 22**

#### **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 **40 %** 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) uhradiť pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke, najviac vo výške 5 % sumy životného minima, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca,

f) 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 23**

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

### **Článok 24**

#### **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.
- (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 sumou 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 0,10 € na jedno hlavné jedlo.
- (5) Nárok na stravovanie má každý zamestnanec, a to aj v prípade, keď jeho výkon práce je kratší ako 4 hodiny.  
Na zabezpečenie stravovania nemajú právny nárok zamestnanci vyslaní na pracovnú cestu, pretože ich nároky na stravu upravuje zákon č. 283/2002 Z.z o cestovných náhradách. v znení neskorších predpisov. Ak by pracovná cesta začala až po odpracovaní viac ako 4 hodín, splnia základnú podmienku pre vznik nároku na stravovanie.
- (6) Na zabezpečenie stravovania má zamestnanec nárok aj počas prekážok v práci, ktoré sa posudzujú ako výkon práce – dovolenka, pracovná neschopnosť, návšteva lekára, ošetrovanie člena rodiny, **materská dovolenka**.
- (7) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

- (8) V dňoch, kedy sa vo vlastnom stravovacom zariadení – školskej jedálni ZŠ Sadová 620 Senica nepripravuje jedlo, zabezpečí zamestnávateľ náhradnú formu stravovania. Na náhradný spôsob stravovania nemá zamestnanec nárok počas dovolenky, pracovnej neschopnosti a ošetrovania člena rodiny, celodenného ošetrovania alebo vyšetrenia u lekára, alebo iných prekážkach v práci.

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

#### **Článok 26** **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.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
  - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
- (4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
- (5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

#### **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 prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
- a) povinným prídelením je vo výške 1% a
  - b) ďalším prídelením vo výške 0,05 %

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

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

**Štvrtá časť**  
**Článok 28**  
**Záverečné ustanovenia**

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy.

(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 ~~Sereči~~ dňa 31. augusta 2015

-----  
Ing Svetlana Chábelová  
riaditeľka školy

-----  
Mgr. Edita Pláteníková  
predseda ZO NŠO

## **Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len „zásady“) zamestnávateľa Základná škola, Sadová 620, Senica v zmysle Zákona NR SR č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len "SF") a o zmene a doplnení Zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov.

Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

### **Článok 1**

#### **Všeobecné ustanovenia**

1. Sociálny fond (ďalej len „SF“) je určený na zabezpečenie sociálnych potrieb zamestnancov Základnej školy, Sadová 620, Senica a na podporu vzdelávacej, kultúrnej činnosti a na regeneráciu pracovnej sily.
2. Počas doby platnosti týchto zásad sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
3. V prípade legislatívnych zmien alebo iných závažných ekonomických a sociálnych zmien sa môžu tieto zásady upraviť a doplniť na základe vzájomného súhlasu zmluvných strán formou dodatku k zásadám
4. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou NŠO pri ZŠ Sadová 620, Senica.

### **Článok 2**

#### **Tvorba sociálneho fondu**

1. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond ako úhrn:
  - a) povinného prídeltu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (ďalej len „základ“)
  - b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (ďalej len „základ“)
2. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. SF sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo plátov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31.decembra. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
3. Ďalšími zdroji SF môžu byť dary, dotácie, príspevky z podnikateľskej činnosti a nevyčerpaný zostatok sociálneho fondu z predchádzajúceho kalendárneho roku.
4. Nevyčerpaný zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.



### Článok 3 Spravovanie fondu

1. O použití prostriedkov sociálneho fondu v súlade s týmito zásadami rozhoduje zamestnávateľ po dohode s Odborovou organizáciou NŠO pri ZŠ Sadová 620 Senica do výšky vytvorených zdrojov a na základe schváleného rozpočtu na príslušný kalendárny rok.
2. Účtovnú evidenciu vedie ekonomické oddelenie školy – účtovník, ktorý sleduje tvorbu a čerpanie SF.

## Rozpočet sociálneho fondu na rok 2015

Predpokladaný PRÍJEM sociálneho fondu na rok 2015		
1	Povinný prídely vo výške 1%	6 000,00
2	Ďalší prídely vo výške 0,05%	
3	Zostatok SF z predchádzajúcich rokov	2 658,95
4	Splátky návratných sociálnych výpomocí	0,00
5	Ostatné príjmy	
<b>Celkom PRÍJMY ZA ROK 2015 (r.1 až r.5)</b>		<b>8 658,95</b>

Predpokladané VÝDAVKY sociálneho fondu na rok 2015		
1	Stravovanie	1 100,00
2	Doprava do zamestnania a späť - § 7 ods. 1 písm. b) zákona o SF	
3	Doprava do zamestnania a späť - § 7 ods. 5 zákona o SF	600,00
4	Rekreácia a služby, na regeneráciu pracovnej sily	1 800,00
5	Zdravotná starostlivosť	500,00
6	Sociálna výpomoc návratná	1 500,00
7	Sociálna výpomoc nenávratná	600,00
8	Peňažné pôžičky	
9	Doplnkové dôchodkové sporenie	
10	Realizácia sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamest.	
11	Dary (odchod do dôchodku, nar.dieťaťa)	75,00
12	Rekreačné pobyty	
13	Exkurzno-vzdelávacie zájazdy	
14	Kultúrna, spoločenská a športová činnosť	
	z toho: Deň učiteľov	825,00
	Vianočné posedenie	825,00
	Divad.predstavenie alebo MDD pre deti zamest.	500,00
<b>Celkom VÝDAVKY ZA ROK 2015 (r.1 až r.14)</b>		<b>8 325,00</b>

## Čl. 4 Použitie sociálneho fondu

Zo sociálneho fondu je zamestnancom možné poskytnúť:

### **Príspevok na dopravu do zamestnania a späť**

1. Ak v kolektívnej zmluve nie je dohodnutý ďalší prídela podľa § 3 ods. 1 písm. b) prvého bodu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť príspevok z ďalšieho prídela do fondu tvoreného najviac vo výške podľa § 3 ods. 1 písm. b) druhého bodu na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou, za ktorú sa považuje železničná, autobusová doprava a mestská hromadná doprava a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roku, za ktorý sa tvorí fond. Pre rok 2015 sa vychádza z priemernej nominálnej mesačnej mzdy za rok 2013 vo výške 824,00 €. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca. Poskytovanie príspevku na dopravu z povinnej tvorby SF nevylučuje poskytovanie príspevku na dopravu do zamestnania a späť.
2. Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať mesačne formou jednorazových cestovných lístkov za dni, kedy sa dopravoval do zamestnania a späť alebo predplatný cestovný lístok a zamestnávateľovi predložiť do 2 pracovných dní po skončení mesiaca.
3. Zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť.
4. Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť a viesť evidenciu o poskytnutých príspevkoch na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť oprávneným zamestnancom z osobitne tvoreného ďalšieho prídela do sociálneho fondu.
5. Zamestnávateľ poskytuje z povinného prídela zo sociálneho fondu príspevok na dopravu, ktorý nie je viazaný na splnenie podmienky dochádzania do zamestnania a späť verejnými dopravnými prostriedkami ani výškou príspevku z povinného prídela podľa nasledovných podmienok:
  - a) počtu odpracovaných dní za obdobie od 1.1. (resp. nástupu do zamestnania) do 31.10. príslušného roka. Za odpracovaný deň sa považuje aj deň, keď zamestnanec neodpracoval z dôvodu prekážok v práci celú pracovnú zmenu;
  - b) ceny jednosmerného obyčajného cestovného z dopravnej karty určenej platným Výmerom cestovného pre Trnavský samosprávny kraj;
  - c) celkového objemu finančných prostriedkov rozpočtovaných na tento účel v rozpočte SF na rok 2015.

### **Príspevok na stravovanie**

1. Príspevok na stravovanie je pre zamestnancov pre rok 2015 vo výške 0,10 €. Poskytne sa ako nepenažné plnenie, ktoré nepodlieha dani z príjmov pre zamestnancov školy na základe vystavenej vnútroorganizačnej faktúry. Podkladom je evidencia počtu odobratých jedál zamestnancami v školskej jedálni.
2. Výška príspevku na stravné lístky, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom za pracovné dni, kedy sa jedlo nepripravuje v školskej jedálni ZŠ Sadová 620, Senica je pre rok 2015 vo výške 0,10 €. Zamestnávateľ v tomto prípade poskytuje taký počet stravných lístkov, ktorý je zhodný s počtom pracovných dní príslušného mesiaca, po odpočítaní dovolení, OČR, PN, plateného a neplateného voľna.

### **Jednorázová nenávratná sociálna výpomoc**

poskytuje sa zamestnancom na tieto účely:

- a) sociálna výpomoc pri dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca trvajúca viac ako 3 mesiace, vo výške **100,00 €**
- b) pri úmrtí zamestnanca príspevok rodinnému príslušníkovi vo výške **300,00 €**.  
Za rodinného príslušníka sa pre účely týchto zásad považujú blízke osoby v priamom rade manžel a manželka zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca. Za nezaopatrené dieťa (viď §4 ods. 1 a 2 Zákona o prídavku na dieťa) sa považuje dieťa do 25 rokov, ak sa sústavne pripravuje na budúce povolanie, alebo sa nemôže pripravovať ani byť zamestnané pre chorobu alebo úraz, alebo pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav nie je schopné sa ani pripravovať na povolanie, ani byť zamestnané. Za nezaopatrené dieťa sa považuje aj dieťa, ktoré je po skončení povinnej školskej dochádzky zaradené do evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich si zamestnanie a od skončenia povinnej školskej dochádzky mu nevznikol nárok na podporu v nezamestnanosti, najdlhšie do 18 rokov jeho veku.

- c) pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti) ak žili v čase úmrtia v spoločnej domácnosti vo výške **100,00 €**.

O poskytnutie sociálnej výpomoci musí zamestnávateľ písomne požiadať zamestnanec alebo priamy nadriadený v prípade úmrtia zamestnanca.

- d) v mimoriadne závažných dôvodoch – v prípade vzniku škody na nehnuteľnom majetku zamestnanca (napr. živelná pohroma, vandalizmus, vlámanie) poskytne zamestnávateľ sociálnu výpomoc maximálne vo výške **300,00 €**.

Zamestnanec požiada o sociálnu výpomoc písomne a k žiadosti priloží:

- fotokópiu listu vlastníctva nehnuteľnosti
- fotodokumentácia vzniknutej škody

- e) na nákup liekov a zdravotníckych pomôcok pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením, maximálne do výšky **100,00 €**.

Zamestnanec požiada o sociálnu výpomoc písomne a k žiadosti priloží pokladničný doklad o úhrade.

- f) na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa) maximálne do výšky **100,00 €** (s výnimkou estetických zákrokov).

Zamestnanec požiada o sociálnu výpomoc písomne a k žiadosti priloží doklad o úhrade.

Nenávratná sociálna výpomoc sa poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca, v ktorej žiadateľ uvedie dôvod žiadosti a priloží doklady preukazujúce skutočnosť uvádzané v žiadosti. Žiadosť predkladá žiadateľ o sociálnu výpomoc riaditeľke školy.

### **Príspevok na návratnú sociálnu výpomoc**

1. Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 300,00 €.
2. Návratná sociálna výpomoc sa poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca, v ktorej uvedie požadovanú výšku sociálnej výpomoci, výšku splátky, číslo bankového účtu zamestnanca, na ktorý mu bude sociálna výpomoc poukázaná.
3. Mesačná splátka je minimálne 25,00 € a je vykonaná zrážkou zo mzdy zamestnanca. Prvá zrážka je vykonaná nasledujúci mesiac po mesiaci, kedy bola zamestnancovi sociálna výpomoc uhradená na bankový účet uvedený na žiadosti.
4. Zamestnanec môže opätovne požiadať o ďalšiu sociálnu výpomoc po uplynutí troch rokov od poskytnutia predchádzajúcej sociálnej návratnej výpomoci.

5. Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazne dlžnú čiastku uhradiť ku dňu skončenia pracovného pomeru.
6. Zo závažných dôvodov na strane zamestnanca môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci dohodnuté nižšie ako je uvedené v bode 2. O zníženie splátok požiada zamestnanec písomne.
7. Sociálna výpomoc návratná a nenávratná sa vypláca bezhotovostne prevodom na bankový účet zamestnanca.

#### **DARY – peňažné, nepeňažné**

Zamestnávateľ poskytne na základe preukázaného nároku

- a) pri prvom odchode do dôchodku darčekovú poukážku vo výške 25,00 € (nepeňažné plnenie)
- b) za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 70,00 € (peňažné plnenie)
- c) za záchranu života vo výške 70,00 € (peňažné plnenie)
- d) na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu 35,00 €

#### **Príspevok na regeneráciu pracovných síl**

- a) zamestnávateľ poskytne pre všetkých zamestnancov peňažný príspevok vo výške 25,00 € vo vyúčtovaní mzdy za mesiac november príslušného roka;
- b) príspevok podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19% a odvodu do zdravotného poistenia vo výške 4%.

#### **Príspevok pri narodení dieťaťa**

- a) zamestnávateľ poskytne zamestnankyni školy príspevok vo výške 50,00 € na základe predloženého rodného listu.

#### **Príspevok na spoločenské posedenie ku Dňu učiteľov a vianočné spoločenské posedenie**

- a) poskytnutie príspevku vo výške 15,00 €/zamestnanec na občerstvenie.

### **Článok 5**

#### **Záverečné ustanovenia**

1. Tieto zásady sú neoddeliteľnou súčasťou ku Kolektívnej zmluve ZŠ Sadová 620, Senica zo dňa 31.8. 2015. Nadobúdajú platnosť dňom ich podpísania, účinnosť od 1. septembra 2015 a platia do podpisu novej Kolektívnej zmluvy.
2. Príspevky a výpomoci sa vyplácajú spoločne so mzdou za príslušný mesiac.
3. Žiadosti predkladajú zamestnanci písomne so všetkými prílohami preukazujúcimi požadovaný príspevok.
4. Príspevky zo sociálneho fondu sú zdaňované podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a podliehajú odvodovej povinnosti podľa Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Ing Svetlana Chábelová  
riaditeľka školy

.....  
Mgr. Edita Pláteníková  
predseda ZO NŠO

## Kalkulácia stravného lístka na hlavné jedlo na obdobie 1.9.2015 do 31.12.2015

	<b>Suma v €</b>
minimálna hodnota stravného lístka podľa zákona (§152 ZP, opatrenie MPSVaR č. 248/2012)-najmenej 75% z 4,20 €	3,15
<b>Hodnota stravného lístka od 1.1.2015 do 31.12.2015</b>	<b>3,20</b>

<b>Príspevok zamestnávateľa na stravovanie v zmysle ZP (maximálne 55% z 4,20 €)</b>		<b>2,31</b>
<b>Príspevok zamestnanca</b>		<b>0,89</b>
z toho:	zamestnanec	0,79
	príspevok zo sociálneho fondu v zmysle KZ na rok 2015	0,10

Vypracoval: Alena Machová

Schválil: Svetlana Chábelová, Ing.  
riaditeľka školy

V Senici, 31.8.2015