

# *KOLEKTÍVNA ZMLUVA*

**ZO OZPŠaV pri ZŠ Pavla Országha Hviezdoslava v Seredi**

## **Kolektívna zmluva**

uzatvorená dňa 24.01.2011 medzi zmluvnými stranami s platnosťou od 01.01.2011.

Základnou organizáciou OZPŠaV na Slovensku pri Základnej škole Pavla Országha Hviezdoslava v Seredi, IČO: 37984233, zastúpenou Mgr. Janou Martinkovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 pís. b stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 20.12.2010, (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou školou Pavla Országha Hviezdoslava so sídlom v Seredi, Komenského ul. 3064/41, IČO:37836731 zastúpenou Mgr. Jánom Horniakom, riaditeľom 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 a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 pís. b stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 20.12.2010, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr.Janu Martinkovú, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 20.12.2010 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2002. 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. januára 2011 Účinnosť článkov ktoré sú viazané na KZVS a na rozpočet, tj. článkov 7, 9, 10, 11 a 27 končí dňom 31.decembra 2011. Účinnosť ostatných článkov nevymenovaných v predchádzajúcej vete 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, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

### **Článok 5**

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

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

### **Článok 6**

#### ***Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou***

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia

zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

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

## **Druhá časť**

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

#### **Článok 7**

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

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu 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).
- (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 5 % 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 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 viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %
- (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).

### ***Osobný príplatok***

- (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 vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok .
- (9) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
- (10) Výška osobného príplatku bude závislá od zriaďovateľom prideleného objemu finančných prostriedkov.
- (11) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
- (12) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, nedostatku finančných prostriedkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria).

### ***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.

### ***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) Troch funkčných plátov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov
  - b) Štyroch funkčných plátov, 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 v sume jeho dvoch. funkčných platov.

### **Článok 10**

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

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie (ďalej DDP) alebo doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2011 je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDP alebo DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDP alebo DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 2% z jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDP alebo DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

### **Článok 11**

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ).

### **Článok 12**

#### ***Pracovný čas zamestnancov***

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

### **Článok 13**

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

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických zamestnancov a u odborných zamestnancov o jeden týždeň a u nepedagogických zamestnancov o dva týždne.
- (2) Zamestnanec na ktorého sa vzťahuje bod 1 má právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky podľa odseku 1.

### **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.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania

povinej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú 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 pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy 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.3 ZP).

### **Článok 17**

#### ***Zabezpečenie činnosti odborových organov***

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
- (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 6 dní v roku,
  - členovia výboru ZO 3 dni v roku
  - členovia orgánov OZPŠaV 5 dní v roku
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

### **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 času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
  - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
  - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
  - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
  - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
  - prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
  - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
    - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
  - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
  - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
    - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
    - b) o dôvodoch prechodu
    - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
- d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za..... (§ 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),
    - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
  - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne 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 rozborov 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 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 (§ 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 kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

### **Článok 19** **Zväzky 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 § 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, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
  - j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
  - k) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
  - l) 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),
  - m) kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),

- n) 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
- 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,
  - kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
  - požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
  - upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,
  - 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**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
- 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 zák.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.
- g) poskytnú posilňovňu pre zamestnancov školy

### **Článok 23**

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

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro združových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.
- (3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

### **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, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v 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, 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 od 1.1.2011 do 31.3.2011 v sume 0,07 € na jedno hlavné jedlo.  
od 1.4.2011 v sume 0,18 € na jedno hlavné jedlo
- (5) 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 (pracovníci zubných ambulancií, psychologovia.) – za plnú sumu ceny stravného lístka

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

Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

### **Článok 26** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie 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 0,25 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

- (2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č.2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

## **Štvrtá časť**

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

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.
- (3) Dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca účinnosť Kolektívna zmluva na rok 2010 zo dňa 31.12.2009.
- (4) Kolektívna zmluva sa uzaviera na obdobie do 31.12. 2015. V prípade, že do tohto času nebude uzavretá nová kolektívna zmluva, predlžuje sa platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy do uzavretia novej KZ, najdlhšie však do 30.04.2016, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.
- (5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Sereďi dňa 24.01.2011

-----  
Mgr.Jana Martinková  
základná organizácia

-----  
Mgr.Ján Horniak  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

**P l n o m o c e n s t v o**

Základná organizácia OZPŠaV pri Základnej škole Pavla Országha Hviezdoslava v Seredi, Komenského 3064/41, IČO:37984233 na základe uznesenia výboru ZOOZ zo dňa 20.12.2010, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Janu Martinkovú, predsedu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2011, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2011 v mene našej základnej organizácie.

Sereď 20.12.2010

.....  
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

Sereď 20.12.2010

.....  
Mgr. Jana Martinková



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

**Článok 1**  
**Všeobecné ustanovenia**

- /1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- /2/ Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 28 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- /3/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- /4/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- /5/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: 201727097/0900.
- /6/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- /7/ Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii 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.
- /8/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- /9/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Adriána Hornáčková a predseda odborovej organizácie.

**Článok 2**  
**Rozpočet sociálneho fondu**

<b>/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2011</b>	
a. povinný prídel vo výške 1%	2640 €
b. ďalší prídel do výšky 0,25% podľa §3 odst.1b	660 €
c. zostatok SF z predchádzajúcich rokov	146,86 €

**Spolu: 3 446,86 €**

<b>/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2010</b>	
a. stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osob. Predpisom	1200 €
b. na dopravu do zamestnania a späť	40 €
c. liečebná starostlivosť	200 €
d. spoločenská činnosť	600 €
e. kultúrna činnosť	1000 €
f. doškoľovanie zamestnancov	150 €
g. sociálna výpomoc nenávratná	100 €
h. dary	100 €
i. príspevok na činnosť odb. zväzu	50 €

**Spolu: 3 440 €**

**Čl. 3**  
**Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

**Stravovanie**

/1/ Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,15 €, príspevok na režijné náklady vo výške 0,03 €; príspevok na stravovanie spolu činí 0,18 €.

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

/1/ Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (ďalej NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorí sa tvorí fond. Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať mesačne resp. kvartálne a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť. Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

/2/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorázový príspevok na dopravu do zamestnania a späť

- zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy v NH SR zistenej ŠÚ SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond a cestovné náklady presahujú 30 € mesačne poskytne zamestnávateľ 2x ročne príspevok vo výške 17 €

## Sociálna výpomoc nenávratná

/1/ Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

- A. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 66,5 €,
- B. Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
  - pri 1 dieťati 66,5 €
  - pri 2 deťoch 100 €
  - pri 3 a viac deťoch 160 €
- C. Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
- D. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:
  - 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 3320 €
  - ak je škoda vyššia ako 3320 € maximálne vo výške 332 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody:
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

/2/ Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 17€

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

/3/ Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,.) diferencovane do výšky 33€

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec)

/4/ V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 160 € výpomoc sa poskytne raz za dva roky ( 1-krát za dva kalendárne roky)

/5/ V prípade, že k 31.12. príslušného kalendárneho roka je plánovaný zostatok na účte SF vyšší ako 25% plánovanej tvorby SF príslušného kalendárneho roka, môže zamestnávateľ poskytnúť všetkým zamestnancom, ktorí sú k 30.11 príslušného roka v evidenčnom stave,

mimoriadny nenávratný príspevok. Výška príspevku pre zamestnanca sa určí podielom sumy určenej na tento účel a počtom zamestnancov s prihliadnutím na dĺžku ich pracovného pomeru v príslušnom kalendárnom roku a dohodnutého týždenného pracovného času. Sumu určenú na tento účel dohodne zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov. Príspevok sa vyplatí vo vyúčtovaní platu za december bez nutnosti podania žiadosti zamestnancov.

## **Dary**

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho roku života, ktorý sa nezúčastnil poznávacieho resp. pobytového zájazdu poskytne príspevok na tuzemskú rekreáciu vo výške ceny ambulantného kúpeľného liečebného poukazu
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 50 €
- za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 33 €
- za záchranu života vo výške 70 €
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu do výšky 17 €

## **Liečebná starostlivosť**

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:

- rehabilitáciu do výšky 17 € pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilovne, telocviční alebo plavárne na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu.

## **Exkurzno-vzdelávacie zájazdy**

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoloňovanie zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do výšky 17 €. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

## **Telovýchova**

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, podľa plánu práce:

- volejbalový turnaj
- stolnotenisový turnaj
- plaváreň - permanentky platia i pre rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov.

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

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch do výšky 17 € na osobu.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2011, ich účinnosť končí 31.12.2015.

.....  
Mgr.Jana Martinková  
ZO OZ PŠaV pri ZŠ P.O.Hviezdoslava  
v Seredi

.....  
Mgr.Ján Horniak  
riaditeľ ZŠ P.O.Hviezdoslava  
v Seredi