

**Základná škola Beňovského 1, 841 01 Bratislava**

## **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov  
školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ Beňovského 1  
a  
Základnej školy Beňovského 1, Bratislava-Dúbravka**

**Bratislava február 2015**

# Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 20.02.2015 medzi zmluvnými stranami:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ Beňovského 1, so sídlom v Bratislave, PSČ: 841 01, zastúpená Mgr. Danou Kodríkovicou, predsedom (ďalej odborová organizácia)

a

Základná škola Beňovského 1, so sídlom v Bratislave, PSČ: 841 01, IČO: 36071048, zastúpená PaedDr. Viera Karovičová, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

## Prvá časť

### Úvodné ustanovenia

#### Článok 1

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

1/ Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

2/ Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“ namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2015 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov skratka „KZVS“.

#### Článok 2

##### Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1/ Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.

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

#### Článok 3

##### Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

1/ Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

2/ KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vztahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

3/ KZ sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka. Jej účinnosť sa začína dňom 20.februára 2015 a končí sa dňom 20. februára 2016, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odchyľne.

4/ KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

#### **Článok 4** **Zmena kolektívnej zmluvy**

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

2/ Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2015. 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 uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t.j. do 31.12.2020.

#### **Článok 6** **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

3/ Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

## **Druhá časť**

### **Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností**

#### **Článok 7**

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

1/ Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru, s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

2/ V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov 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 8**

##### **Riešenie kolektívnych sporov**

1/ Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

2/ Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

3/ Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia 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 alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nespĺnenie dohodnutého záväzku v sume desaťtisíc slovenských korún. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

#### **Článok 9**

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

1/ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 3 a 4 ZP).

## **Článok 10**

### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

1/ Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a/ priestory pre činnosť odborovej organizácie,
- b/ telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefónneho /faxového/ spojenia, vytvorenie e - mailovej adresy a používanie internetu,
- c/ energie a poplatky za služby (telefón, fax, internet) na svoj náklad,
- d/ svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,
- e/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2/ Zamestnávateľ umožní vhodnú úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (najmä úprava rozvrhu vyučovania).

## **Článok 11**

### **Náklady na kolektívne vyjednanie a zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie**

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č.ú.: 17338032/0200, vo výške 0,50 % čistej mzdy vždy do 13. dňa v mesiaci.

2/ Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

## **Článok 12**

### **Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti**

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, ktoré tvoria prílohu č. 1.

### **Článok 13**

#### **Závazky odborovej organizácie**

1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.

2/ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa. (§ 230ZP)

### **Článok 14**

#### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a z KZVS.**

1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

2/ Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.

3/ Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo požiadať o vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u neho

4/ V zmysle KZVS bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.5 ZP zamestnávateľ v roku 2015 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

5/ V zmysle KZVS, bod II.2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2015 stanovuje základná výmera dovolenky na päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

6/ V zmysle KZVS, bod II.3

V závislosti od vývoja ekonomickej situácie v Slovenskej republike budú v máji 2013 zmluvné strany vyjednávať pre rok 2015 zvýšenie stupníc platových taríf ustanovených v prílohe č. 3, č. 4, č. 5 a č. 7 zákona o odmeňovaní.

7) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

8) Zamestnávateľ sa zaväzuje rozhodnúť o vyplatení odmeny zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku (§ 20 ods. 1 písm. c) zákona 553/2003 Z.z.)

a) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako jeden kalendárny rok, vo výške 30 % z jeho funkčného platu,

b) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako jeden kalendárny rok, ale menej ako päť kalendárnych rokov, vo výške 50 % z jeho funkčného platu,

c) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako päť kalendárnych rokov, vo výške jeho funkčného platu.

9) § 48 ods.4 d) Zákonník práce – ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné aj pri vykonávaní prác vychovávateľa v školskom klube detí a učiteľa náboženstva, ktoré sa každý školský rok opakujú a sú závislé od počtu detí a žiakov.

## **Tretia časť**

### **Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania**

#### **Článok 15 Platové podmienky**

1/ Zamestnávateľ, sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č.553/2003 Z. z .v znení neskorších predpisov.

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať zamestnancom plat podľa zvýšených platových taríf v zmysle bodu II.3 KZVS a príslušného nariadenia vlády.

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, prihliada sa na výsledok hodnotenia pedagogických a odborných zamestnancov základnej školy pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

4/ Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a v priebehu roka ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.

5/ Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtových opatrení po prerokovaní s odborovou organizáciou. Odobrať úplne priznaný osobný príplatok zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.

6/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vo výplate mzdy za mesiac november upraviť výšku osobných príplatkov alebo odmien zamestnancom tak, aby sa po zohľadnení mzdových prostriedkov na mesiac december 2015 vyčerpal celý ročný mzdový fond.

7/ Kritériá pre priznávanie príplatku za riadenie prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

#### **Článok 16 Výplata platu**

Výplata mzdy sa realizuje raz mesačne najneskôr k 13. dňu v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Mzda sa zasiela zamestnancovi na účet, ktorý si sám určil.

#### **Článok 17 Ďalšie finančné náležitosti**

Zamestnávateľ v rámci prideleného rozpočtu podľa ustanovenia II.6 KZVS môže prispievať na doplnkové dôchodkové poistenie v roku 2015 vo výške najmenej 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca.

## **Článok 18**

### **Závazky zamestnávateľa**

1/ Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2015, ako aj o jeho zmenách.

2/ Zamestnávateľ bude pravidelne polročne informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (P1-04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.

## **Štvrtá časť**

### **Sociálny fond**

## **Článok 19**

### **Tvorba sociálneho fondu**

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a ďalšieho prídeltu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z. z.. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:

a/ povinného prídeltu vo výške 1% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, pričom v roku 2015 je povinný prídelt sociálneho fondu 1 % (KZVS bod. II. 7 písm. a/),

b/ ďalšieho prídeltu dohodnutého v kolektívnej zmluve vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (KZVS bod. II. 7 písm. b/),

c/ ďalších zdrojov fondu (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľom do fondu).

## **Článok 20**

### **Použitie fondu**

1/ Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152 z 31.mája 1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z. z.. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení zákona NR SR č.315 /2005 Z. z..

2/ Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 3 tejto KZ.

## **Piata časť**

## **Článok 21**

### **Záverečné ustanovenia**

1/ Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy, za celý rok do 20. februára v príslušnom roku.

2/ Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.



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

4/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.

5/ Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.

6/ Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám.

7/ Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.

8/ Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.

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

V Bratislave dňa 20.02. 2015

.....  
podpis predsedu a pečiatka  
odborovej organizácie

.....  
podpis riaditeľa a pečiatka

Prílohy KZ:

- Príloha č. 1 Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán a ďalšie dohodnuté záväzky
- Príloha č. 2 Kritéria na priznanie osobného príplatku
- Príloha č. 3 Zásady čerpania a použitia sociálneho fond

## **Príloha č.1**

### **Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán a ďalšie dohodnuté záväzky**

#### **Časť I.**

#### **Záväzky zamestnávateľa**

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

#### a/ vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie 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 mohli 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 pridelať 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 použiti (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) o 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 (§ 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 štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1, 2 ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 ods.6 zák. č.124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák. č.309/2007 Z. z.)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.7 písm. a/ ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.7 písm. c/ ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50,- EUR (§ 191 ods. 4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP)
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP )
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP)

- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP)

d/ umožniť odborovej organizácii vykonanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP),

e/ poskytnúť pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti organizácie v nevyhnutnom v rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia vyšších odborových orgánov 5 dní v roku,
- členovia orgánov OZPŠaV na Slovensku 10 dní v roku

f/ poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia vyšších odborových orgánov 2 dni v roku,
- členovia orgánov OZPŠaV na Slovensku 2 dni v roku.

## **Časť II.**

### **Záväzky odborovej organizácie**

1/ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

2/ Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

3/ Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.

## **Časť III.**

### **Platové podmienky**

#### **Vývoj platov**

1/ Východiskovou základňou pre vývoj platov na príslušný kalendárny rok je dosiahnutá úroveň za predchádzajúce obdobie (kalendárny rok).

2/ Platový vývoj zabezpečuje zamestnávateľ využitím limitov mzdových prostriedkov rozpísaných príslušným orgánom štátnej správy a miestnej samosprávy.

3/ Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na výške príplatku za riadenie podľa prílohy č. 6 k zákonu č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní... v závislosti od náročnej riadiacej práce a stupňa riadenia, podľa jednotlivých stupňov riadenia u zamestnávateľa nasledovne:

a/ vedúcemu zamestnancovi plnoorganizovanej školy a plnoorganizovaného zariadenia, ktorý je štatutárnym orgánom v rozpätí od 12% do 40% najvyššieho platového stupňa príslušnej

platovej triedy (I.stupeň riadenia, príloha č.6 k zákonu č.553 / 2003 Z. z.), na základe písomného rozhodnutia zriaďovateľa,

b/ štatutárnemu zástupcovi vedúceho zamestnanca plnoorganizovanej školy a plnoorganizovaného zariadenia v rozpätí od 10% do 30% najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy (II.a stupeň riadenia, príloha č.6 k zákonu č.553/ 2003 Z. z.),

c/ vedúcemu zamestnancovi plnoorganizovanej školy a plnoorganizovaného zariadenia v rozpätí od 10% do 30% najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy (II.b stupeň riadenia, príloha č.6 k zákonu č.553/ 2003 Z. z.),

d/ vedúcemu zamestnancovi, ktorý riadi prácu najmenej troch podriadených zamestnancov v rozpätí od 6% do 20% najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy (IV. stupeň riadenia, príloha č.6 k zákonu č.553/ 2003 Z. z.).

#### Príplatok za zastupovanie

Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti súvislo dlhšie ako štyri týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

#### Plat a náhradné voľno za prácu nadčas a náhrada za pracovnú pohotovosť

1/ Mzda a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. a nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. z. o rozsahu priamej vyučovacej povinnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov s účinnosťou od 1. novembra 2009. Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných zamestnancov považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca týždennú mieru vyučovacej, resp. výchovnej povinnosti pedagogických zamestnancov podľa nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. z. o rozsahu priamej vyučovacej povinnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov, v znení pracovného poriadku pre pedagogických a ostatných zamestnancov škôl a školských zariadení. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do troch mesiacov. Pedagogickí zamestnanci a odborní zamestnanci si môžu po dohode čerpať náhradné voľno v čase vedľajších a hlavných prázdnin. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 %.

2/ V čase vedľajších prázdnin umožní zamestnávateľ preukázateľnú samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska.

3/ Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce vo sviatok dohodnutý plat zvýšený o 100% priemerného hodinového zárobku, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.

4/ Pri nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti v mieste vykonávania práce mimo pracovného času zamestnanca poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu vo výške 50% hodinovej sadzby funkčného platu, a ak ide o deň pracovného pokoja, vo výške 100% hodinovej sadzby funkčného platu, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna.

5/ Pri nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti náhrada podľa § 21 zák.č.553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

## Príplatky

1/ Zamestnancovi prislúcha za hodinu nočnej práce príplatok vo výške 25% hodinovej sadzby funkčného platu.

2/ Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce v sobotu a nedeľu príplatok vo výške 30 % hodinovej sadzby funkčného platu.

3/ Pedagogickému zamestnancovi fakultnej cvičnej školy alebo fakultného cvičného školského zariadenia, ktoré pripravuje učiteľov alebo vychovávateľov patrí za hodinu takejto činnosti príplatok až do 50 % hodinovej sadzby funkčného platu.

5/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom:

a/ za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu,

b/ za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% jeho tarifného platu

6/ zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý získal 30 kreditov, príplatok vo sume 6% a 60 kreditov príplatok v sume 12% tarifného platu.

7/ pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

## **Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov**

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

1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §§ 146-147 ZP a zákonom NR SR č. 124/2006 Z. z. v znení neskorších úprav a predpisov sa zaväzuje vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

2/ Zamestnávateľ v záujme toho bude:

a/ znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov,

b/ zabezpečovať vybavenosť pracovísk prostriedkami BOZP podľa príslušných nariadení vlády pre vytváranie nezávadného pracovného prostredia,

c/ zabezpečovať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom každoročne previerku BOZP (spravidla v mesiaci apríl) na všetkých pracoviskách za aktívnej účasti všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ vypracuje súhrnnú správu s uvedením spôsobu odstraňovania nedostatkov. Správu prerokuje s odborovým orgánom, ktorý vypracuje k nej stanovisko,

d/ informovať odborovú organizáciu o vývoji pracovnej neschopnosti z dôvodov pracovných úrazov. Odborová organizácia bude sledovať plnenie tejto úlohy vo vlastnom záujme,

e/ plnenie úloh v oblasti BOZP bude zamestnávateľ považovať za jedno z kritérií určenia príplatku za riadenie u vedúcich zamestnancov,

f/ v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdravia pri práci zamestnávateľ bude postupovať v zmysle §§ 146-147 ZP, pričom ostáva nedotknutá právomoc odborovej organizácie v oblasti kontroly vymedzená §149 ZP a § 29 zákona o BOZP,

g/ pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sú platné Pokyny k ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci, ktoré sú súčasťou školského poriadku,

h/ sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP tak vedúcich ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,

i/ zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktoré by boli v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,

j/ neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje jeho zdravie alebo život alebo iných osôb,

k/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia.

#### Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1/ Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

2/ Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:

a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b/ kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,

c/ požadovať od zamestnávateľa na základe pokynu odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,

d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e/ zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.

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.

#### Starostlivosť o zamestnancov

##### a/ Zabezpečenie práv zamestnancov

1/ Každý zamestnanec konajúci individuálne alebo spoločne s inými zamestnancami, ktorí sa domnievajú, že majú dôvod k sťažnostiam, majú právo nechať sťažnosť prešetriť zamestnávateľom alebo odborovým orgánom.

2/ V oblasti starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľ nadštandardne zabezpečuje najmä:

a/ vytváranie podmienok zamestnancom a ich rodinným príslušníkom pri využívaní športových areálov zariadení,

b/ slávnostnú rozlúčku so zamestnancami odchádzajúcimi do starobného dôchodku,

c/ prizývanie dôchodcov, bývalých zamestnancov na slávnostné akcie usporiadané zamestnávateľom.

##### b/ Starostlivosť o zdravie zamestnancov:

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.

b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,

c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

2/ Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu:

a/ je v období

-od 1. dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

-od 4. dňa do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zák. č. 462/2003 Zb.),

b/ zamestnancom, ktorí sústavne dosahujú výborné výchovno-vzdelávacie výsledky, resp. pracovné výsledky a sú osobami samostatne sa starajúcimi o nezaopatrené deti, môže zamestnávateľ, ak mu to finančné zdroje umožnia, mimoriadne zvýšiť výšku náhrady príjmu v období:

-od 1. dňa pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

-od 4. dňa do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zák. č. 462 / 2003 Zb.),

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prijať zamestnanca do pracovného pomeru len po absolvovaní vstupnej zdravotnej prehliadky pred podpísaním pracovnej zmluvy.

3/ Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch vyžaduje od zamestnanca potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti pre výkon povolania.

4/ Na základe rozhodnutia lekára zamestnávateľ zabezpečí preradenie tehotných žien na inú vhodnú prácu.

5/ V prípade náhrady škody v dôsledku pracovného úrazu zamestnanca jej výšku stanoví zamestnávateľ, po prerokovaní s odborovou organizáciou.

c/ Starostlivosť o stravovanie zamestnancov:

1/ Zamestnávateľ v zmysle § 152 ZP umožní zamestnancom, ktorí o to požiadajú, závodné stravovanie vo vlastnom zariadení. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

2/ Zamestnávateľ umožní kúpu jednej stravy navyše pre rodinného príslušníka za úhradu v zmysle platných pokynov MŠVVaŠ SR, bez úhrady režijných nákladov, z dôvodu starostlivosti o rodinného príslušníka. Zamestnávateľ umožní kúpu jednej stravy navyše zamestnancom školských zariadení, ak im deklarovaná hmotnosť nepostačuje s tým, že stravovanie bude pravidelné a nebude umožnený výber jedál. Úhrada za stravovanie bude v zmysle platných pokynov MŠVVaŠ SR.

3/ Zamestnávateľ umožní dôchodcom, bývalým zamestnancom stravovanie v školskej jedálni za podmienok stanovených vyhláškou.

4/ Odborový orgán na podnet členov ZO OZ v spolupráci so zamestnávateľom zabezpečí odborné preverenie úrovne závodného stravovania s cieľom jeho skvalitnenia.

5/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č.283/2002 Zb. v znení neskorších predpisov.

6/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,27 EUR na jedno hlavné jedlo.

d/ Starostlivosť o bývanie zamestnancov:



1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o zmenách v stave a využívaní školského bytu.

2/ Zamestnávateľ postupuje pri uzatváraní nájomných zmlúv na služobné byty podľa vlastnej smernice o služobných bytoch a VZN magistrátu mesta.

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje pomáhať svojim mladým zamestnancom pri riešení bytovej situácie v rámci svojich možností a spolupráce so zriaďovateľom.

d/ Starostlivosť o kvalifikáciu a inú starostlivosť o zamestnancov:

1/ Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje odborová organizácia pre svojich členov.

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 ZP, prípadne jej zvyšovanie podľa §§ 154-155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

3/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa ZP a v zmysle uzatvorenej dohody.

4/ Členovia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie pred súdmi vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

V Bratislave dňa 20.02.2015

.....  
podpis predsedu a pečiatka  
odborovej organizácie

.....  
podpis riaditeľa a pečiatka

**Príloha č. 2**

**KRITÉRIA NA PRIZNANIE OSOBNÝCH PRÍPLATKOV  
NA ZŠ BEŇOVSKÉHO**

100 % - suma peňazí na osobné príplatky – rozdelená:

1. kvalita práce vo výchovno-vzdelávacom procese – 60 %
2. mimovyučovacia činnosť a mimopracovná činnosť súvisiaca so školou – 30 %
3. fond riaditeľa školy – 10 %

1.

a) sťažaná náročnosť prác v 1., 5. a 9. ročníku	1 %
b) opravy zošitov SJL, CJ, MAT	0,5 %
c) laboratórne práce a praktické cvičenia – F, CH, Pr/Bio	0,5 %
d) olympiády, súťaže - OK – účasť	0,5 %
- umiestnenie	1 %
- KK - účasť	1 %
- umiestnenie	2 %
e) výchovné poradenstvo – ŠKŠ	6 %
- bez	3 %
f) Školský špeciálny pedagóg	5 %
g) spolupráca na projektoch	6 %
h) vedenie kabinetných zbierok	0,5 %
i) koordinátor primárnej prevencie, koordinátori VMR, koordinátor ENV, koordinátori projektov	0,5 %
j) exkurzie, LVK, ŠvP, školské výlety	1 %
k) uvádzanie učiteľov do praxe	1 %
l) uplatňovanie nových foriem a metód vo výchovno- vzdelávacom procese	2 %
m) tvorivosť uplatňovaná v triede, škole, okrese, publikovanie	1 %
2.	
a) školská kronika	2 %
b) školská knižnica	3 %
c) Vedúci MZ a PK	3 %
d) sklad učebníc	3 %
e) výzdoba školy - celoročná	1 %
f) mimovyučovacia činnosť so žiakmi (tr.)	2 %
g) činnosť vo vyšších metodických orgánoch	
- OK	1 %
- kraj	2 %
- celoslovenské	3 %
h) reprezentácia školy na verejnosti – slávnostné podujatia, školský časopis, akadémia, rozhlasové relácie	2 %
i) práca v komisiách	1 %

### Príloha č. 3

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

### Čl.1

#### Všeobecné ustanovenia

/1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

/2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

/3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú. 1634131154/0200. Podľa novely č. 591/2007 Z.z. od 1.1.2008 sa sociálny fond tvorí odvodovým spôsobom v zmysle, že mesačným základom pre povinný prídel sú súhrny zúčtovaných miezd zamestnancov za predchádzajúci mesiac.

/6/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/7/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Mgr. Erika Marková.

### Čl.2

#### Rozpočet sociálneho fondu

1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2015

a/ povinný prídel vo výške 1% + bod b/

b/ + ďalší prídel do výšky 0,25% podľa §3 odst.1b spolu

**4 000,-€**

c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov

**1868,37 - €**

d/ splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP

0,-€

e/ splátky návratných sociálnych výpomocí

0,-€

f/ náhodilé príjmy

0,-€

Spolu: **5 868,37 -€**

2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2015

a/ stravovanie

**1 800,-€**

b/ na dopravu do zamestnania a späť

0,-€

c/ sociálna výpomoc nenávratná

300,-€

d/ sociálna výpomoc návratná	0,-€
e/ príspevok na vzdelávanie, suma za celé obdobie jednorazovo	100,- €
f/ dary	400,-€
g/ zdravotná starostlivosť (príspevky na úhradu <b>úkonov preventívnej zdravotnej starostlivosti</b> , úhrada nákladov spojených s osobitnými <b>zdravotnými prehliadkami</b> , príspevok <b>na úhradu ceny liekov</b> alebo iných zdraviu prospešných farmaceutických výrobkov (vitamínov), úhrada <b>ceny vakcíny na očkovanie proti chrípke</b> a pod.	200,-€
h) liečebná starostlivosť	100,-€
ch) príspevok pri narodení dieťaťa	200,-€
i/ rekreačné pobyty	100,-€
j/ exkurzno-vzdelávacie zájazdy	100,-€
k/ detské rekreácie	0,-€
l/ telovýchova	200,-€
m/ kultúrna, spoločenská, relaxačná a športová činnosť	500,-€
<b>Spolu:</b>	<b>4 000,-€</b>

### 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 0,27 €.

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

##### Sociálna výpomoc nenávratná

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

/2/ 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 200,-€

/3/ Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:

- pri 1 dieťati 200,-€
- pri 2 deťoch 200,-€
- pri 3 a viac deťoch 200,-€

/4/ Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.

/5/ Pri narodení dieťaťa poskytnú jednorazovú sociálnu výpomoc do sumy 200,-€

/6/ V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:

- 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 3000,-€
- ak je škoda vyššia ako 3 000,-€ maximálne vo výške 400,-€

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

/7/ Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca, pri jeho nezaopatrených deťoch a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 200,- €

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

/8/ Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,..) diferencovane do výšky 100,-€

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)

/9/ V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 200,-€ výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky), v prípade zamestnanca, ktorý sa sám stará o nezaopatrené dieťa do výšky 500,-€

## **Dary**

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- na zakúpenie kvetinového daru pri príležitosti svadby zamestnanca, novonarodeného dieťaťa do výšky 50,-€
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, (aj bývalého zamestnanca) ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu do výšky 100,€
- odmeny a dary môžu byť vyplatené len zamestnancom, v prípade, ak sú poskytované pri pracovných jubileách v školstve, poskytujú sa nasledovne:

20 rokov = 40,-€	25 rokov = 50,-€
30 rokov = 70,-€	35 rokov = 90,-€
40 rokov = 110,-€	45 rokov = 130,-€
50 rokov = 150,-€	55 rokov = 170,-€

- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 50,-€

- za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 60,-€
- za záchranu života vo výške 200,-€
- odmeny zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku (§ 20 ods. 1 písm. c) zákona 553/2003 Z.z.)
  - a) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako jeden kalendárny rok, vo výške 30 % z jeho funkčného platu,
  - b) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako jeden kalendárny rok, ale menej ako päť kalendárnych rokov, vo výške 50 % z jeho funkčného platu,
  - c) zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako päť kalendárnych rokov, vo výške jeho funkčného platu.

### **Rekreačné pobyty**

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou, na EXOD a doplnkové rekreácie zverejnené v Učiteľských novinách a Aktualitách zväzu najviac do výšky 100,-€ na jeden pobyt v roku na zamestnanca. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

### **Exkurzno-vzdelávacie zájazdy**

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoľovanie zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do výšky 100,-€. 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:

- napr. volejbalový turnaj, stolnotenisový turnaj a iné vo výške 100,-€ na jedno podujatie

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

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami pri slávnostných príležitostiach, 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 30,-€ na osobu.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 20.2.2015, ich účinnosť končí 20.2.2016.

.....  
 podpis predsedu a pečiatka  
 odborovej organizácie

.....  
 podpis riaditeľa a pečiatka