

ZO OZPŠ aV pri Materskej škole Gemerská 1772 , 010 0 Žilina  
a  
Materská škola Gemerská 1772 , 010 08 Žilina

## **Kolektívna zmluva**

na roky 2012 - 2015

uzatvorená dňa 30. 12. 2011

# **Kolektívna zmluva**

## **na roky 2012- 2015**

uzatvorená dňa 30. 12 . 2011 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Materskej škole Gemerská 1772 , 010 08 Žilina , IČO: 42222028 zastúpenou Evou Puchríkovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 1 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 30.12. 2011 , (ďalej odborová organizácia)

a

Materskou školou so sídlom Gemerská 1772 , 010 08 Žilina, IČO: 37 905 198 zastúpenou Janou Krajčuškovou , riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

### **Prvá časť**

#### **Úvodné ustanovenia**

#### **Článok 1**

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

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 1. stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 30. 12. 2011, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Evu Puchríkovú, predsedu odborovej organizácie. Plnomocnenstvo z 30. 12. 2012 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.01.2004. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.<sup>1</sup>

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, 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 ods. 1 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 tele prácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.<sup>2</sup>

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2012 a skončí 31. decembra 2017, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet, tj. článkov 7, 9, 10, a 27, ktorých účinnosť sa skončí končí dňom 31. decembra 2012.<sup>2/c</sup>

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

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

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, tj. články 7, 9, 10 a 27 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 podpisania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

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

---

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

**Článok 7**  
**Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

**Príplatok za riadenie (§ 8 OVZ )**

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 zriaďovateľ.

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

**Príplatok za zastupovanie (§ 9 OVZ)**

(1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

(2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

**Príplatok za zmenu (§ 13 OVZ )**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu

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

**Príplatok za výkon špecializovanej činnosti § 13 a.b. OVZ )**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ( § 13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,

### **Plat za prácu nadčas**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.6 až 8 tohto článku. (§ 19 OVZ)

### **Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku ( § 19 a OVZ)**

Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ .

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

### **Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska ( § 21 OVZ)**

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

c) V zmysle § 6 ods.2 zákona č.124 /2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zamestnávateľ na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci poskytne zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky (ďalej len "OOPP"). Vede zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia. Dohliada na ich riadne používanie a určí formu ako udržiavať OOPP v používateľnom a funkčnom stave.

Zamestnávateľ poskytne náhradné voľno počas prerušenia prevádzky, a v čase vedľajších prázdnin za kalendárny rok nasledovne :

- riaditeľke, učiteľom materskej školy 3 dni pracovného voľna na pranie OOPP,
- upratovačke, školníčke 3 dni pracovného voľna na pranie OOPP,
- vedúcej školskej jedálne 3 dni pracovného voľna na pranie OOPP,
- kuchárkam 10 dní pracovného voľna na pranie OOPP, utierok a uterákov.

### **Kreditový príplatok (§ 14 OVZ )**

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(2) Kreditový príplatok podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

(3) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

### **Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**

(§ 14 c OVZ)

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúceму odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

### **Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku**

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).

## **Článok 8**

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

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

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

## **Článok 9**

### ***Odstupné a odchodné***

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné v zmysle § 76 zákonníka práce.

(2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške jeho jedného funkčného platu.

## **Článok 10**

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

(1) V prípade, ak zamestnávateľ podpísal zmluvu s DDS zaväzuje sa za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS a na základe zamestnávateľskej zmluvy mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 0,03 Eur. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na 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 zmysle platnej legislatívy.

## **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.(v zmysle Organizačného a pracovného poriadku)

## **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 v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2012.

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Dovolenka riaditeľa školy, jeho zástupcov, učiteľa je deväť týždňov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok určených zriaďovateľom.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

## **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 povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávanía.

## **Článok 16** **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

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

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.4 ZP).

## **Článok 17** **Zabezpečenie činnosti odborových organov**

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

- a) jednu miestnosť – **kabinet učiteľov pri IV.tr.** , o výmere 20 m<sup>2</sup>, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu,
- d) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- f) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovno právnej a kolektívneho vyjednávanía, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie

kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

g) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborej 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 odborej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu – predsedovi výboru ZO OZ – 3 dni v roku, členom výboru ZO OZ – 2 dni v roku, členom komisie BOZP – 1 deň v roku.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu- predsedovi ZO – 2 dni v roku.

## **Článok 18**

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

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

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborej 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),
  - 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 dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
  - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
  - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien v KZ (§ 133 ods. 3 ZP),
  - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
  - určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpania a použitia a poskytnutí príspevku odborej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

a) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
    - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
    - b) o dôvodoch prechodu
    - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
    - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
  - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa 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. 6 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, ak si to žiada odborový orgán (§ 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);
- b) 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, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
  - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
  - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
  - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
  - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien, ak nie sú dohodnuté v KZ (§ 133 ods. 3 ZP),
  - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
  - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a/ ZP),
  - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP),
  - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c/ ZP),
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a/ ZP),
  - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b/ ZP),
  - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v

- zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP ),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

### **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. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov 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** príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),

**d/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi** a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, 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/ zabezpečiť zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny** (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

**j/ 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/ kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu** (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),

**l/ kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa** (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),

**m/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP)** (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

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

## **Článok 21**

### **Kontrola odborovým 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,**

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

**c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,**

**d/ upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,**

**e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.**

## **Článok 22**

### **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

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

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

**c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov podľa finančných prostriedkov v rámci čerpania sociálneho fondu.**

**d/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období**

**- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,**

- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **55% denného vymeriavacieho základu** (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).

e) zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

### **Článok 23**

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

(1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových 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, 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 sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,30 €** na jedno hlavné jedlo.

## **Článok 25** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

(4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).

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

## **Článok 26**

### ***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 0,5%.

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

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

## Štvrtá časť

### Článok 27 Záverečné ustanovenia

1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy za každý kalendárny rok najneskôr do 20. februára nasledovného roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.

(3) Súčasťou tejto kolektívnej zmluvy sú  
Príloha A : Plnomocenstvo  
Príloha B : Tvorba , rozpočet a použitie sociálneho fondu

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

V ....Žiline...dňa .....30.12. 2011.....

-----  
základná organizácia

-----  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha A/

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

Základná organizácia OZPŠaV pri Materskej škole Gemerská 1772, 010 08 v Žiline ,IČO: 361 468 97 , ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Evu Puchříkovú , predsedu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2012, ako ju aj splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2012 v mene našej základnej organizácie.

V Žiline 30.12.2011

.....  
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

V Žiline : 30. 12. 2011

.....  
Eva Puchříková

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

Čl.1

**Všeobecné ustanovenia**

/1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 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 použitia 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: 0355327002/5600.

/5/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

/6/ Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.

/7/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/8/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Lenka Majtaníková a predseda odborovej organizácie.

## Čl.2.

### Rozpočet sociálneho fondu

<b>Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2012</b>	.....1700,00 €...
a/ povinný prídel vo výške 1%	.....1106,00 €.....
b/ ďalší prídel do výšky 0,5% podľa §3 odst.1,písm.b bod 2 na cestovné	.....500,00 €.....
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	.....93,82 €.....
d/ splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP	.....
e/ splátky návratných sociálnych výpomocí	.....
f/ náhodilé príjmy	.....
	<hr/>
<b>Spolu:</b>	<b>1700,00 €</b>
/1/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2012	
a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osob. predpisom 0,30 €	..... 860,00. €.....
b/ na dopravu do zamestnania a späť	.....325,00 €.....
c/ sociálna výpomoc nenávratná	.....50,00 € .....
d/ dary	.....40,00 €.....
e/ zdravotná starostlivosť	.....50,00 €.....
f/ kultúrna, spoločenská a športová činnosť	.....50,00.€.....
g/ regenerácia pracovnej sily	.....280,00 € .....
h/ ďalšia starostlivosť- príspevok na školenia, cestovné	.....45,00 €.....
	<hr/>
<b>Spolu:</b>	<b>1700, 00 €</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 v sume .....**0,30 €**.....

#### 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 ktorý sa tvorí fond.

/2/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorázový príspevok na dopravu do zamestnania a späť v sume .....**20,00 €** .....

- zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace

- príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok

- 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 (napr. 20 €) poskytne zamestnávateľ 1x ročne

### **Sociálna výpomoc nenávratná**

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

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 .....**50, 00.€**.....

### **Dary**

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku: zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho roku života, vo výške .....**20,00 €** .....

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

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení vo výške .....**50,00 €**.....

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.01. 2012 ,ich účinnosť končí dňom 31.12. 2012

.....  
zamestnávateľ

.....  
odborová organizácia

## DODATOK č. 3

ku Kolektívnej zmluve uzatvorenej na roky 2012 – 2015

**Zmluvné strany: zamestnávateľ:** Materská škola Gemerská ul. č.1772, Žilina  
zastúpená Janou Krajčuškovou riaditeľkou MŠ

**ZO pri:** Materskej škole, Gemerská 1772, Žilina  
zastúpená Evou Puchříkovou predsedníčkou ZO

sa dohodli na nasledovnom **Dodatku č. 3 pre rok 2014 :**

k prílohe B/ Čl.1

### **Tvorba fondu, výška , použitie a čerpanie fondu , podmienky poskytovania príspevkov z fondu**

/9/ Zmluvné strany sa dohodli, na výške mesačného odvodu sociálneho fondu ktorá bude 1,5 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom a bude do SF odvádzaný v tejto výške s účinnosťou od mesiaca október 2012 .

/10/ Celkový prídel do sociálneho fondu bude tvorený:

a) povinným prídelom vo výške 1% b) ďalším prídelom vo výške 0,5.%

/11/ Ďalší prídel do SF bude tvorený v zmysle § 3 odst. 1 písmeno b bod 1 – čiže tvorba ďalšieho prídelu nie je podmienená adresným použitím tohto prídelu len na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť, čo znamená ,že môže byť použitá na akýkoľvek účel ,dohodnutý v KZ.

/12/Ďalší prídel bude použitý na poskytnutie príspevkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom , ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (ďalej NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR,( priemerný mesačný zárobok zamestnanca je pri plnom úväzku nižší ako 372,25 € ) na základe písomnej žiadosti zamestnanca spolu s vydokladovaním skutočných mesačných cestovných nákladov

/13/ V prípade ak celkový súhrn výdavkov na dopravu všetkých oprávnených zamestnancov prekračuje limit 0,5 % zo základu pre tvorbu ďalšieho prídelu do fondu na tento účel , zamestnancom je možné uhradiť len alikvotnú časť ich mesačných výdajov.

/14/ V prípade, že v danom mesiaci nebude príspevok čerpaný na tento účel, bude odvedený na účet SF a využitý pri ďalšom čerpaní SF

/15/ Dozor nad tvorbou SF vo správnej výške, čerpaním príspevkov zo SF a výpočtom odvodov jednotlivých príspevkov na dopravu podľa algorytmu , plnia zamestnankyne mzdového odelenia MÚ .

V Žiline dňa..... 2.01. 2014.....

.....  
základná organizácia

.....  
zamestnávateľ

## Čl.2.

**Rozpočet sociálneho fondu**

<b>Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2014</b>	.....1650,00 €....
a/ povinný prídel vo výške 1 %	..... 1322,94 €.....
b/ ďalší prídel do výšky 0,5 % v zmysle § 3 ods.1, písmeno b ,bod 1	
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	.....327,06 €.....
<b>Spolu:</b>	<b>1650,00 €</b>
1) Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2014	
a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osob. predpisom 0,30 €	.....750,00.€.....
b/ na dopravu do zamestnania a späť	..... 380,00 €.....
c/ sociálna výpomoc nenávratná	.....50,00 € .....
d/ dary	.....30,00 €.....
e/ zdravotná starostlivosť	.....00,00 €.....
f/ kultúrna, spoločenská a športová činnosť	.....00,00.€.....
g/ regenerácia pracovnej sily	.....365,00 € .....
h/ďalšia starostlivosť- príspevok na školenia, vzdelávanie zamestnancov	..... 15,00 €.....
i/jednorazový príspevok na cestovné á 20€	..... 60,00 €.....
<b>Spolu:</b>	<b>1650,00 €</b>

## Čl. 3

**Použitie a čerpanie sociálneho fondu****Stravovanie**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume .....**0,30 €**.....

**Na dopravu do zamestnania a späť**

2. Zamestnávateľ poskytne mesačný 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

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorázový príspevok na dopravu do zamestnania a späť v sume :  
.....**20,00 €** .....

- ak zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace
- príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok

- zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy v NH SR zistenej ŠU SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond a cestovné náklady presahujú 20 € mesačne poskytne zamestnávateľ 1x ročne

### **Sociálna výpomoc nenávratná**

4. Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jedno rázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

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 .....**50, 00.€**.....

### **Dary**

5. Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku: zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho roku života, ( v roku 2014) .....**30,00 €** .....

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

6. Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na výdaje spojené so školeniami a vzdelávaním

zamestnancov

vo výške .....**00,00 €**.....

### **Zdravotná starostlivosť**

7. Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na zdravotnú starostlivosť zamestnancom

vo výške .....**00,00 €**.....

### **Regenerácia pracovnej sily**

8. Zamestnanci obdržia na regeneráciu pracovnej sily príspevok , ktorý im bude vyplatený vo výplatnom termíne za jún.

vo výške .....**20,00 € ½ úv**.....

.....**25,00 € 1 úv**.....

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.01. 2014 , ich účinnosť končí dňom 31. 12. 2014

.....  
zamestnávateľ

.....  
odborová organizácia

## DODATOK č. 4

### ku Kolektívnej zmluve uzatvorenej na roky 2012 – 2015

**Zmluvné strany: zamestnávateľ:** Materská škola Gemerská ul. č.1772, Žilina  
zastúpená Janou Krajčuškovou riaditeľkou MŠ

**ZO pri:** Materskej škole, Gemerská 1772, Žilina  
zastúpená Evou Puchříkovou predsedníčkou ZO

sa dohodli na nasledovnom **Dodatku č. 4 pre rok 2014** :

k Článku 7

#### **Príplatky , odmeny, náhrady**

v zmysle zabezpečenia realizácie zvýšenia plátov v roku 2014 pre zamestnancov zaradených do platovej triedy podľa § 5 ods. 3 a ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme ( tzv. nepedagogickí zamestnanci)

#### **Realizácia zvýšenia plátov nepedagogickým zamestnancom**

- (1) Zamestnávateľ vyčleňuje na účel osobných príplatkov v rozpočte na rok 2014 finančné prostriedky vo výške najmenej 5 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi vo forme osobného príplatku mesačne sumu vo výške najmenej 5% jeho platovej tarify v roku 2013.
- (3) Zamestnávateľ príplátok podľa predchádzajúcich odsekov určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka s účinnosťou na celý kalendárny rok a vyplatí ho mesačne v deň splatnosti plátu.
- (4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný príplátok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov , alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol príplátok priznaný .

V Žiline dňa..... 16.01. 2014.....

.....  
základná organizácia

.....  
zamestnávateľ

## Čl.2.

**Rozpočet sociálneho fondu**

<b>Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2015</b>	.....1783,27 €....
a/ povinný prídel vo výške 1 %	.....1300,00. €.....
b/ ďalší prídel do výšky 0,5 % v zmysle § 3 ods.1, písmeno b ,bod 1	
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	.....483,27 €.....
<b>Spolu:</b>	<b>1783, 27 €</b>
1) Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2015	
a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osob. predpisom 0,30 €	.....750,00.€.....
b/ na dopravu do zamestnania a späť	..... 380,00 €.....
c/ sociálna výpomoc nenávratná	.....50,00 € .....
d/ dary	.....00,00 €.....
e/ zdravotná starostlivosť	.....48,27 €.....
f/ kultúrna, spoločenská a športová činnosť	.....00,00.€.....
g/ regenerácia pracovnej sily	.....430,00 € .....
h/ďalšia starostlivosť- príspevok na školenia, vzdelávanie zamestnancov	..... 50,00 €.....
i/jednorazový príspevok na cestovné zamestnancom á 25,00 €	..... 75,00 €.....
<b>Spolu:</b>	<b>1783,27 €</b>

## Čl. 3

**Použitie a čerpanie sociálneho fondu****Stravovanie**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume .....**0,30 €**.....

**Na dopravu do zamestnania a späť**

2. Zamestnávateľ poskytne mesačný 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

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorázový príspevok na dopravu do zamestnania a späť v sume :  
.....**25,00 €** .....

- ak zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace
- príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok

- zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy v NH SR zistenej ŠU SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond a cestovné náklady presahujú 20 € mesačne poskytne zamestnávateľ 1x ročne

### **Sociálna výpomoc nenávratná**

4. Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jedno rázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

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 .....**50,00.€**.....

### **Dary**

5. Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku: zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho roku života, ( v roku 2015) .....**00,00 €** .....

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

6. Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na výdaje spojené so školeniami a vzdelávaním zamestnancov

vo výške .....**50,00 €**.....

### **Zdravotná starostlivosť**

7. Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na zdravotnú starostlivosť zamestnancom

vo výške .....**48,27 €**.....

### **Regenerácia pracovnej sily**

8. Zamestnanci obdržia na regeneráciu pracovnej sily príspevok , ktorý im bude vyplatený vo výplatnom termíne za jún.

vo výške .....**20,00 € ½ úv**.....  
.....**30,00 € 1 úv**.....

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.01. 2015 , ich účinnosť končí dňom 31. 12. 2015

.....  
zamestnávateľ

.....  
odborová organizácia

## DODATOK č. 5

ku Kolektívnej zmluve uzatvorenej na roky 2012 – 2015

**Zmluvné strany: zamestnávateľ:** Materská škola Gemerská ul. č.1772, Žilina  
zastúpená Janou Krajčuškovou riaditeľkou MŠ

**ZO pri:** Materskej škole, Gemerská 1772, Žilina  
zastúpená Evou Puchříkovou predsedníčkou ZO

sa dohodli na nasledovnom **Dodatku č. 5 pre rok 2015 :**

k Článku 7

### **Príplatky , odmeny, náhrady**

v zmysle zabezpečenia realizácie zvýšenia plátov v roku 2015 pre zamestnancov zaradených do platovej triedy podľa § 5 ods. 3 a ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme ( tzv. nepedagogickí zamestnanci)

### **Realizácia zvýšenia plátov nepedagogickým zamestnancom**

- (1) Zamestnávateľ vyčleňuje na účel osobných príplatkov v rozpočte na rok 2015 finančné prostriedky vo výške najmenej 5 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi vo forme osobného príplatku mesačne sumu vo výške najmenej 5% jeho platovej tarify v roku 2014.
- (3) Zamestnávateľ príplátok podľa predchádzajúcich odsekov určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka s účinnosťou na celý kalendárny rok a vyplatí ho mesačne v deň splatnosti plátu.
- (4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný príplátok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov , alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol príplátok priznaný .

V Žiline dňa..... 16.01. 2015.....

.....  
základná organizácia

.....  
zamestnávateľ

