

Spojená škola, Oslobodeniač.165, Belá

## **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**2011**

# Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 25.1.2011 medzi zmluvnými stranami

Spojenou školou, Oslobodenia č.165, Belá, zo sídlom v Belej, IČO : 42064813, zastúpenou Mgr.Jozefom Šugárom, riaditeľom školy ( ďalej zamestnávateľ )

a

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Spojenej škole, Oslobodenia č.165, Belá, 013 05 Belá, IČO: 36146897, zastúpenou Annou Přečovú, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 1.12.2010 (ďalej odborová organizácia)

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 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 1.12.2011, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy páni Annu Přečovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 1.12.2011 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.9.2009. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2011 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 kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

## **Článok 3**

### ***Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy***

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2011 a skončí 31. decembra 2015. Účinnosť článkov ktoré sú viazané na rozpočet, tj. článkov 7, 9, 10, 11 a 26 končí dňom 31. decembra 2011.

## **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, 11 a 26 a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

## **Článok 5**

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

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

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

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

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

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

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

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

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok mesačne v sume 13,59 €.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne (§13 OVZ):

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%,

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a tiež 60 rokov veku, prizná mu sumu vo výške jeho funkčného platu ( § 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. (§ 10 OVZ).

(15) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

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

(17) V čase vedľajších prázdnin umožní zamestnávateľ samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska. Na tieto účely poskytne zamestnávateľ 5 pracovných dní náhradného voľna, vrátane zástupkyne základnej školy pre ŠJ (individuálne štúdium súvisiace s novými predpismi v stravovacích prevádzkach).

(18) Zamestnávateľ poskytne 4 dni náhradného voľna počas prerušenia prevádzky a vedľajších prázdnin zástupkyňi ZŠ pre ŠJ, školníkom, upratovačkám a údržbárom za pranie pracovných odevov a uterákov, pokiaľ to nemajú preplatené dohodou.

Zamestnankyniam v ŠJ zamestnávateľ poskytne 10 dní náhradného voľna za pranie pracovných odevov, utierok a uterákov za kalendárny rok, pokiaľ to nemajú preplatené dohodou.

(19) V prípade vyhlásenia chrípkových prázdnin na základe rozhodnutia príslušného orgánu prideli zamestnávateľ zamestnancovi náhradnú prácu. Ak zamestnancovi nie je možné náhradnú prácu prideliť, zamestnanec je povinný čerpať dovolenku alebo voľno podľa odstavca 17 tohto článku. Toto ustanovenie nahrádza predchádzajúci súhlas odborovej organizácie potrebný pre nariadenie hromadného čerpania dovolenky zamestnávateľom.

## **Článok 8**

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. 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.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP).

## **Článok 9** **Odstupné a odchodné**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné, a to vo výške

a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov,

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

c) pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho dvoch funkčných plátov.( § 76 ods.6 ZP a bod 5 časť II.KZVS na rok 2011)

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

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2011 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.(časť.II bod. 6 KZVS na rok 2011)

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

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.

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

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

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

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

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

### **Článok 13**

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

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických zamestnancoch a u odborných zamestnancoch o jeden týždeň (v rátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl a vychovávateľov )

(2) Zamestnanec na ktorého sa vzťahuje bod 1 má právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky podľa odseku 1.

### **Tretia časť**

#### ***Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán***

### **Článok 14**

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

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

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

### **Článok 15**

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

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

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

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 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 vyjednávania.

### **Článok 16**

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

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov 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

- a) priestory v budove školy, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) použitie telefónu 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) tohoto odseku,
- e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- f) miestnosť za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- g) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

### **Článok 18**

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



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

**a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlňené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

**b) informovať odborovú organizáciu najmä :**

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
  - b) o dôvodoch prechodu
  - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- 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 štvrt'ročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP);

**c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 7 písm. a/ ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 písm. b/ ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 7 písm. c/ ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej 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 častí, 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**

### **Závazky odborovej organizácie**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.

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

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

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

## **Článok 20**

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

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

**a/** písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),

**b/** zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

**c/** bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,

**d/** pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),

**e/** odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),

**f/** vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),

**g/** poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),

**h/** poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu ( 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),

- i/** zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, 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/** znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
- l/** vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),
- m/** kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- n/** umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

### **Článok 21**

#### **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

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

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

- 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 povolenia, prípadne ich sami vyšetrovať,
- c/** požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
- d/** upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e/** zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP,
- f/** požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

### **Článok 22**

#### **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/** umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- b/** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať

- v zmysle platných noriem.
- c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
  - d/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
    - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 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.).

### **Článok 23**

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

(1) 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.

### **Článok 24**

#### ***Stravovanie***

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. 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 0,16 € 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.

(4) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom.

### **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 prídelenom je vo výške 1% a  
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**

#### ***Záverčné ustanovenia***

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ 1x za polrok. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári

- (3) Súčasťou KZ je - Príloha č.1 – Plnomocenstvo.  
- Príloha č.2 – Tvorba a použitie SF na rok 2011

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

V Belej dňa 25.1.2011.



základná organizácia



štatutárny zástupca zamestnávateľa

## Plnomocenstvo

Základná organizácia OZPŠaV pri Spojenej škole, Oslobodenia č. 165, Belá 013 05, na základe uznesenia výboru ZOOZ, č 4, zo dňa 1.12.2010, ktorý je aj štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Annu Přečovú, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2011, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2011 v mene našej základnej organizácie.

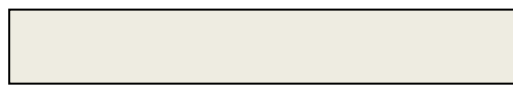
Belá 1.12.2010



Za Výbor ZOOZ – Mária Sušienková

Plnomocenstvo prijímam.

Belá 1.12.2010



Ing. Anna Přečová

## Spojená škola, Oslobodenia č. 165, Belá

### **Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu pre rok 2011**

#### Úvodné ustanovenia

Tieto Zásady pre tvorbu a použitia sociálneho fondu (Ďalej len "zásady") upravujú tvorbu a následné použitie sociálneho fondu (ďalej len „fond“) pre zamestnancov zamestnávateľa, ktorým je Spojená škola (ďalej len „škola“) v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde...v znení neskorších predpisov a v súlade s ustanoveniami Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2010 a pri odmeňovaní zamestnancov podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Zásady sú neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy uzavretej medzi školou a odborovou organizáciou pôsobiacou pri škole

#### **Čl. 1**

##### **Účel tvorby a použitia sociálneho fondu**

Zásady upravujú výšku tvorby fondu, spôsob a zdroje jeho tvorby v súlade so zákonom za školu, ako aj oblasti poskytovania príspevkov z fondu, výšku príspevkov a podmienky pre poskytnutie príspevku oprávnenej osobe. Fond je určený na zabezpečovanie sociálnych potrieb zamestnancov školy a na podporu kultúrnej a rekreačnej činnosti a na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov školy.

#### **Čl. 2**

##### **Oprávnené osoby**

1. Oprávnenými osobami, ktorým pri splnení podmienok uvedených v týchto zásadách vznikne nárok na poskytnutie príspevku z fondu, sú zamestnanci školy, vykonávajúci prácu v pracovnom pomere.
2. Príspevok z fondu je možné výnimočne poskytnúť aj rodinným príslušníkom zamestnanca a bývalým zamestnancom školy na účely použitia, uvedené v týchto zásadách pre príslušnú skupinu osôb.
3. Rodinným príslušníkom na účely tejto smernice sa rozumie manžel zamestnankyne alebo manželka zamestnanca ako aj nezaopatrené dieťa zamestnanca podľa § 3 zákona č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa, maximálne však do 25 rokov veku dieťaťa; ako dieťa zamestnanca sa posudzuje aj osvojené dieťa alebo dieťa zverené zamestnancovi do pestúnskej starostlivosti.



4. Bývalým zamestnancom na účely tejto smernice sa rozumie poberateľ starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, ktorých škola zamestnávala v pracovnom pomere ku dňu odchodu do dôchodku.

5. Príspevok nie je možné poskytnúť osobám, ktoré nevykonávajú alebo nevykonávali pre školu práce v pracovnom pomere, a to ani osobám pracujúcim na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

### **Čl. 3**

#### **Tvorba fondu**

1. Fond sa tvorí v súlade s ustanovením § 3 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a kolektívnou zmluvou na rok 2010 formou :

- a) povinného prídeltu do fondu vo výške 1 % základu, a
- b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,25 % , k čomu zázvazuje kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2010 základu.

2. Ďalšími zdrojmi fondu môžu byť v zmysle § 4 ods. 2 zákona iné zdroje podľa tohto zákona alebo podľa iných všeobecne zázvazných právnych predpisov, dary, dotácie a príspevky poskytnuté škole do fondu inými fyzickými a právnickými osobami.

3. Výška tvorby a použiteľný úhrn sociálneho fondu za príslušný rok sa zvyšuje o úhrn nevyčerpaných zostatkov z minulých rokov.

### **Čl. 4**

#### **Základ tvorby fondu**

1. Základom pre tvorbu fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2. Do základu nie je možné zahrňovať plnenia, ktoré nie sú mzdou alebo platom za vykonanú prácu, najmä vyplatené náhrady mzdy, náhradu za pracovnú pohotovosť, odstupné alebo odchodné a ďalšie plnenia poskytované v súvislosti so zamestnávaním zamestnancov.

### **Čl. 5**

#### **Účtovanie fondu**

1. Škola vedie účtovanie o fonde na osobitnom analytickom účte fondu. Na účet sa prevádzajú prostriedky v mesačných sumách vo výške zodpovedajúcej percentuálnemu podielu podľa čl. 3 ods. 1 z objemu miezd a platov zúčtovaných zamestnancom za predchádzajúci mesiac.

2. Fond sa účtovne tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Účtovný prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní dňa dohodnutého na výplatu mdzy alebo platu.

3. Zostatok fondu vytvoreného za rok, ktorý sa nevyčerpal do konca roku, sa prevádza do nasledujúceho roka. Zúčtovanie prípadných rozdielov súčtu mesačných súm a tvorby

sociálneho fondu za predchádzajúci kalendárny rok sa vykoná najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

## **Čl. 6** **Použitie fondu**

Škola po dohode s odborovou organizáciou poskytne z fondu príspevok zamestnancom na účely a podľa podmienok uvedených v týchto zásadách :

### **A. Stravovanie**

1. Škola poskytne zamestnancom na stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení nad rozsah upravený v § 152 Zákonníka práce na jedno hlavné jedlo príspevok vo výške 0,16 €
2. Z prostriedkov fondu je možné poskytnúť nepeňažný príspevok na stravovanie aj bývalému zamestnancovi školy, ktorý vykonával práce v pracovnom pomere a po skončení pracovného pomeru odišiel do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo do invalidného dôchodku ako riadnym zamestnancom, ak táto osoba požiada príspevok.

### **B. Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť**

- a) Škola poskytne jednorazový príspevok na úhradu výdavkov zamestnancov školy na dopravu do zamestnania a späť v diferencovanej výške podľa mesačných nákladov na dopravu autobusom bez predkladania dokladov o cestovných náhradách, alikvotne podľa stavu na účte. Príspevok sa vypláti na dva krát. Prvý krát v júni za obdobie január až jún, druhý krát v decembri za obdobie september až december.
- b) Uhradujú sa len výdavky na dopravu verejnou dopravou (autobusovou, železničnou alebo mestskou hromadnou dopravou) a to z miesta bydliska do zamestnania a zo zamestnania späť do miesta bydliska. Ak zamestnanec na základe súhlasu zamestnávateľa z nevyhnutných dôvodov dochádza do zamestnania vlastným dopravným prostriedkom, na základe predložených dokladov o výdavkoch sa mu uhradí plnenie vo výške zodpovedajúcej nákladom na verejnú autobusovú dopravu.

### **C. Účasť na kultúrnych a športových podujatiach**

- a) Škola z prostriedkov sociálneho fondu poskytne zamestnancom príspevok na vstupenky na kultúrne programy a športové akcie na divadelné predstavenia vo výške spolu 10 € vypláti sa jednorazovo spolu ako súčasť *regenerácie pracovnej sily*.
- b) Škola zabezpečí pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov bezplatné použitie priestorov telocvične vo vyhradených večerných hodinách.

### **D. Účasť na rekreáciách**

- a) Škola poskytne z fondu príspevok zamestnancom ktorí sa dožili životné jubilea 50., 60., rokov na rekreáciu počas čerpania dovolenky na základe  
- dokladu o absolvovaní rekreácie, dokladu o zakúpení rekreácie alebo výdavkového dokladu o ubytovaní, ak rekreácia trvala súvisle najmenej 5 po sebe nasledujúcich kalendárnych dní

- po súčasnom predložení kópie dovolenkového lístka na minimálne 5-dňové obdobie čerpania dovolenky

b) Zamestnancovi podľa písm. a) sa poskytne peňažný príspevok vo výške 50 % z ceny poukazu alebo poukazov na rekreáciu, dokladov o rekreácii alebo dokladov o ubytovaní, najviac však v celkovej výške 100 € na zamestnanca. Účinnosť od r. 2009.

### **E. Služby využívané na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca**

a) Škola poskytne zamestnancovi príspevok na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu svojej pracovnej sily:

1x ročne a podľa stavu prostriedkov na účte do výšky 34 € spolu ako súčasť aj za body C a), Fa),Ig).

### **F. Zdravotná starostlivosť**

a) Na základe predložených dokladov škola poskytne zamestnancovi príspevok z fondu na úhradu ceny alebo jej časti niektorých liekov alebo iných zdravotníckych prostriedkov alebo farmaceutických výrobkov vrátane vitamínových preparátov v úhrne najviac 4 € za rok

b) Peňažný príspevok bude každému zamestnancovi poskytnutý ako súčasť regeneráciu pracovnej sily

## **Sociálna výpomoc**

a) Z prostriedkov sociálneho fondu škola v rámci sociálnej výpomoci poskytne zamestnancovi jednorázovú nenávratnú finančnú výpomoc v prípade

- úmrtia rodinného príslušníka ( manžel, manželka, nezaopatrené dieťa) vo výške 200 €  
- mimoriadnej udalosti, ktorou je živelná pohroma ( napr. zničenie bytového zariadenia v dôsledku povodne alebo požiaru), vykradnutie bytu a pod. Vo výške najviac 200 €, o výške príspevku podľa dosahu a následkov škôd rozhodne riaditeľ školy po dohode s odborovou organizáciou.

b) Sociálna výpomoc podľa písm. a) sa poskytne zamestnancovi na základe písomnej žiadosti doloženej príslušnými dokladmi. Pri rozhodovaní o priznaní sociálnej výpomoci sa bude vychádzať z príčin vzniknutej situácie.

c) V prípade úmrtia zamestnanca poskytne škola nenávratný príspevok vo výške 200 € vo mzde zamestnanca za posledný mesiac trvania pracovného pomeru pred jeho zánikom.

d) Ak sa príspevok nemohol poskytnúť podľa písm. c), vyplatí sa po zdanení priamo manželke zamestnanca resp. manželovi zosnulej zamestnankyne alebo plnoletému nezaopatrenému dieťaťu zosnulého zamestnanca; inak sa príspevok stáva peňažným nárokom zamestnanca podľa § 35 ZP.

e) Na základe žiadosti zamestnanca môže škola poskytnúť návratnú finančnú výpomoc na pomoc pri preklenutí nezavinenej finančnej tiesne v dôsledku nepredvídaných udalostí alebo okolností vo výške najviac 300 €, najmä v prípade dlhodobejšej dočasnej pracovnej neschopnosti osamelo žijúceho zamestnanca alebo žiteľa rodiny, ktorej trvanie presiahlo...

*(napr. 3 súvislé mesiace). Zároveň s ním bude dohodnutý splátkový kalendár. Zamestnávateľ po vzájomnej dohode, pravidelne mesačne bude sťahovať na účet sociálneho fondu dohodnutú čiastku. V prípade skončenia pracovného pomeru pred splatením poskytnutej výpomoci, zamestnávateľ nesplatený zostatok stiahne z poslednej výplatenej mzdy...*

## **H. Doplnkové dôchodkové sporenie**

a) Škola bude zamestnancovi prispievať z fondu na doplnkové dôchodkové sporenie nad rámec príspevku podľa zákon č. 650/2004 Z. z o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Výška príspevku zamestnávateľa z fondu predstavuje 2 % platu zamestnanca školy.

b) Na príspevok z fondu podľa písm. a) má nárok len zamestnanec, ktorý má uzatvorenú pracovnú zmluvu a prispieva si na doplnkové dôchodkové poistenie.

## **I. Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky**

V rámci realizácie svojej sociálnej politiky škola poskytne:

a) Príspevok z príležitosti životného výročia zamestnanca, a to

- pri životnom jubileu dosiahnutia 50 a 60 rokov veku vo výške 100 €

- pri životnom jubileu 55 rokov veku vo výške 50 €

- pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, pri odchode do predčasného starobného dôchodku alebo pri odchode do invalidného dôchodku vo výške 100 €

b) Nárok na peňažný príspevok podľa písm. a) má zamestnanec v prípade, ak jeho pracovný pomer ku škole ku dňu výročia trval najmenej 3 roky; ak pracovný pomer trval kratšie, ale dlhšie ako 1 rok, poskytne sa príspevok znížený o 34 €. Zamestnanec, ktorého pracovný pomer netrval ku dňu výročia ani 1 rok nárok na príspevok nemá; tým nie je dotknutý nárok na odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku podľa príslušného predpisu. Účinnosť od r. 2009

c) Z fondu sa zamestnancovi poskytne jednorázový príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 100 €; ak sú zamestnanci školy obaja rodičia, príspevok sa poskytne len jednému z nich.

d) Zamestnancovi, ktorý je viacnásobným bezplatným darcom krvi a daroval krv viac ako 10-krát, sa poskytne za každé darovanie krvi príspevok vo výške 10 €. Príspevok sa poskytuje na základe dokladu o darovaní krvi; za rovnakých podmienok sa poskytuje príspevok z fondu aj pri darovaní krvnej plazmy ( aferéze).

e) Na zakúpenie venca alebo príspevok na kompenzáciu nákladov na pohreb pri úmrtí zamestnanca, jeho rodinného príslušníka alebo bývalého zamestnanca vo výške 35 €. Ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo ZO OZ, doloží doklad o zakúpení.

f) Pri príležitosti vstupu do stavu manželského pre zamestnanca vecný dar v hodnote 200 €.

g) Príspevok na exkurzno - vzdelávacie zájazdy poskytne zamestnávateľ zamestnancom v hodnote 10 €, vyplatí sa ako súčasť príspevku na regeneráciu pracovnej sily.

- h) Na spoločenské posedenie zamestnancov školy, pri príležitosti záveru školského roka a záveru kalendárneho roka na jedného zúčastneného člena príspevok do výšky 5 €.
- i) Pri príležitosti Dňa učiteľov, príspevok do výšky 15 € na zúčastneného člena.
- j) Príspevok vo výške 6 € na nákup tovaru pri ukončení kalendárneho roka.
- k) Po schválení riaditeľom školy a ZO OZ pomoc vo výške 135 € :
1. závažné dlhodobé ochorenie, minimálne 3 po sebe nasledujúce mesiace
  2. invalidný dôchodok/príspevok 1x za 3 roky
  3. pomoc rodičovi, ktorý sám vychováva deti/ príspevok 1x za 3 roky
  4. Príspevok na odborné vzdelávanie členov Rady ZO OZ a vedenia školy.

#### **Čl. 4**

#### **Spoločné ustanovenia**

1. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte školy v banke.
2. Výška predpokladaného ročného prídeltu do fondu určí vedenie školy na nasledujúci kalendárny rok najmenej týždeň pred termínom uzavretia kolektívnej zmluvy.
3. Rozdelenie prídeltu do fondu na jednotlivé účely použitia bude súčasťou kolektívnej zmluvy v časti o sociálnej starostlivosti o zamestnancov.
4. Zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
5. Čerpanie fondu bude škola sledovať a evidovať priebežne a vyhodnocovať k 31. decembru. Správa o čerpaní rozpočtu fondu bude prerokovaná s odborovou organizáciou.
6. V prípadoch, kedy je príspevok zo sociálneho fondu viazaný na predloženie žiadosti zo strany zamestnanca bude príslušnú žiadosť posudzovať vedenie školy a ZO OZ.

Predseda ZO OZ  
Ing. Anna Přečov

riaditeľ školy  
Mgr. Jozef Šugr

V Belej dna 25.1.2011