

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 13. 1. 2014 medzi zmluvnými stranami:

Odborovou organizáciou zamestnancov Spojenej školy Novohradská 3 so sídlom v Bratislave, PSČ: 821 09, zastúpená Mgr. Tomášom Vargom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov organizácie a na základe plnomocenstva (ďalej odborová organizácia)

a

Spojenou školou Novohradská 3 so sídlom v Bratislave, PSČ 821 09 IČO:36075213, zastúpenou štatutárnym zástupcom
RNDr. Zuzanou Munkovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ).

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 3 ods. 2 stanov Odborovej organizácie zamestnancov Spojenej školy Novohradská. Oprávnenie zástupcu odborovej organizácie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva, ktorým ho výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2005. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a z § 3 zákona Národnej rady Slovenskej republiky – úplné znenie zákona č.2 /1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších úprav a predpisov .
- 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 Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o práci vo verejnom záujme „ZOVZ“.

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 kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
- 2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas a na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- 3) KZ vrátane jej príloh je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2014.
- 4) KZ zahŕňa a rešpektuje ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2014.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom.

Článok 5 Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú tuto 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 KZ, čo príslušný zamestnanec potvrdí svojim podpisom.
- 3) Novo prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností

Článok 7 Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- 2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených § 16-26 zákona č.2/1991 Zb.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 8 Riešenie kolektívnych sporov

- 1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o

plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

- 3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

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

Článok 10

Pracovné podmienky

- 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) 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, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 11

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

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

Článok 12

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z tejto KZ a jej príloh.
- 2) Zamestnávateľ umožní zástupcom zamestnancov realizáciu kontroly v oblasti pracovnoprávnej, miezd a BOZP pričom bude rešpektovať zákon o ochrane osobných údajov.

Článok 13
Závazky odborovej organizácie

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

Článok 14

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2014 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme.

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2)

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

 - a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) sedemnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku do sumy jeho funkčného platu, ak u zamestnávateľa pracoval súvisle najmenej 5 rokov.

Ak u zamestnávateľa pracoval menej ako 5 rokov zamestnávateľ mu vyplatí sumu do výšky 50% jeho funkčného platu.

Tretia časť

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

Článok 15

Platové podmienky

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá školy pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien, ktoré sú zverejnené na pedagogickej rade na začiatku školského roka a následne v zborovni školy.
- 2) Kritériá poskytovania osobných príplatkov a odmien určí zamestnávateľ po prerokovaní s odborovou organizáciou na začiatku školského roka a v priebehu roka ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazovými rozpočtovými opatreniami.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vo výplate platu za mesiac november 2014 stanoviť výšku odmien zamestnancom tak, aby sa po zohľadnení mzdových prostriedkov na mesiac december 2014 vyčerpal celý ročný mzdový fond.
- 4) Zamestnávateľ má právo zamestnancovi odobrať alebo znížiť priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov a pracovnej disciplíny alebo ak pominú dôvody, pre ktoré bol osobný príplatok priznaný.

Článok 16

Výplata platu

- 1) Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr k 11. dňu za predchádzajúci mesiac. Plat zasiela zamestnávateľ na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Článok 17

Ďalšie finančné náležitosti

- 1) Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové poistenie v roku 2014 vo výške najmenej 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca podľa § 13 ods.3 zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zákonov.

Článok 18
Závazky zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu a záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2014, ako aj o zmenách.
- 2) Zamestnávateľ bude pravidelne štvrťročne informovať odborovú organizáciu o použití finančných prostriedkov, poskytovať rozbery a štatistické výkazy a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.
- 3) Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

Štvrtá časť

Sociálny fond

Článok 19
Tvorba sociálneho fondu

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde. Fond sa tvorí ako úhm:
 - a) povinného prídeltu vo výške 1% a
 - b) prídeltu dohodnutého v kolektívnej zmluve vo výške 0,25% zo súhmufunkčných platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok

Článok 20
Použitie fondu

- 1) Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia Zákona NR SR č.152 z 31.mája 1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č.595 / 2003 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení zákona NR SR č.313 /2005 Z. z..
- 2) Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria Prílohu č. 2 tejto KZ.
- 3) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasit' všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

- h) jednorazový príspevok pri narodení dieťaťa zamestnanca – v prípade ženy k mzde za posledný odrobený mesiac pred odchodom na materskú dovolenku, v prípade muža po predložení rodného listu dieťaťa - vo výške 200 €,
- i) spomienkové alebo pietne udalosti (nákup venca, kytice a pod.) bývalých zamestnancov.
- 3) Štruktúru čerpania zostatku fondu má právo v priebehu obdobia zamestnávateľ meniť po vzájomnej dohode s odborovou organizáciou.
- 4) Príspevok z Fondu zamestnávateľ nemôže poskytovať na účely odmeňovania za prácu.
- 5) Prostriedky Fondu sú vedené na osobitnom účte fondu zamestnávateľa (Štátna pokladnica). Podklady na zúčtovanie finančných prostriedkov zúčtuje zamestnávateľ.
- 6) Zúčtovanie prostriedkov predstavujúcich povinný prídelt do fondu vykoná zamestnávateľ do konca tretieho mesiaca po uplynutí bežného roka.
- 7) Pre hospodárenie s Fondom je záväzný rozpočet, ktorý zostavuje zamestnávateľ a odborová organizácia na základe kolektívnej zmluvy. V príjmovej časti sa vychádza zo zostatku fondu na začiatku roka a predpokladaných príjmov na bežný rok.
- 8) Fond je fondom zamestnávateľa. Príkaz na úhradu nákladov a iné čerpanie z fondu, vrátane objednávok podpisuje štatutárny zástupca zamestnávateľa – riaditeľka školy a predseda OO SŠN. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- 9) Nevyčerpané prostriedky fondu v bežnom roku prechádzajú do roku nasledujúceho.

V Bratislave dňa 13.1. .. 2014

Mgr. Tomáš VARGA
predseda odborovej organizácie

SPOJENÁ ŠKOLA
Gymnázium Jura Hronca
Základná škola Košická
Novohradská 3, 821 09 Bratislava 24
IČO: 36075213, DIČ: 2021922452

RNDr. Zuzana MUNKOVÁ
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Nová kolektívnej zmluvy uzatvorenej dňa 13.01.2014

V Bratislave dňa 15.05.2014

RNDr. Zuzana Munková, riaditeľka školy

SPOJENÁ ŠKOLA
Gymnázium Jura Hronca
Základná škola Košická
Novohradská 3, 821 09 Bratislava 24
IČO: 36075213, DIČ: 2021922452

Príloha č. 1

Kritériá Kolektívnej zmluvy dohodnuté medzi zmluvnými stranami v oblasti spolurozhodovania a súčinnosti zmluvných strán v pracovnoprávnej a mzdovej oblasti

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:

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti;

b) informovať odborovú organizáciu najmä :

- 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 limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborý a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP),
- platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 23 ods.1 ZP),
- novovytvorených pracovných miestach,
- možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas,
- pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili,
- počte zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- prípadoch skončenia pracovného pomeru iných než výpoveďou alebo okamžitým skončením.

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§153 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 povolaní (§ 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),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);
- d) **poskytnúť pracovné voľno (§ 240 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie na zabezpečenie činnosti organizácie v rozsahu najviac 4 hodín mesačne;**
- e) **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).**

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 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 štatutárneho zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Starostlivosť o zamestnancov

- 1) Každý zamestnanec konajúci individuálne alebo spoločne s inými zamestnancami, ktorí sa domnievajú, že majú dôvod k sťažnostiam, majú právo nechať sťažnosť prešetriť zamestnávateľom alebo odborovým orgánom.
- 2) V oblasti starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľ zabezpečuje vytváranie podmienok zamestnancom a ich rodinným príslušníkom pri využívaní športových areálov zariadení.

Starostlivosť o zdravie zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
 - a) umožniť lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

Starostlivosť o stravovanie zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ v zmysle § 152 ZP umožní zamestnancom stravovanie v školskej jedálni.
- 2) Ak školská jedáleň nemôže zabezpečiť diétu, špecializovaným lekárom predpísanú stravu, zamestnanec má nárok na stravnú poukážku za každý pracovný deň, v ktorom odpracoval aspoň 4 hodiny.
- 3) Nárok na stravnú poukážku majú aj zamestnanci za pracovné dni, v ktorých odpracovali 4 hodiny v čase, keď školská jedáleň nepodáva obed.
- 4) Nárok na stravu podľa bodu 1, 2 a 3 má zamestnanec len v prípade, že mu zamestnávateľ nezabezpečí stravu iným spôsobom / služobná cesta, celodenný sem. s poskytnutým obedom a pod./
- 5) Zamestnávateľ prispieva na každé jedlo najmenej 55% stravného a zaväzuje sa prispievať aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,17-Eur na jedno hlavné jedlo od 1.1.2014.

Starostlivosť o kvalifikáciu a iná starostlivosť o zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, jej zvyšovanie, ich kariérny rast v súlade so zákonom 317/2009 Z. z. a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi v súlade s § 140 ZP pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške jeho funkčného platu a v súlade so zákonom 317/2009 § 54, ak je predpokladané zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa. Zvýšenie kvalifikácie je aj jej získanie alebo rozšírenie.
- 3) Zamestnávateľ môže so zamestnancom uzatvoriť dohodu, ktorou sa zaväzuje umožniť zamestnancovi zvýšenie kvalifikácie poskytovaním pracovného voľna, náhrady platu a úhrady ďalších nákladov spojených so štúdiom a zamestnanec sa zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom, a to aj vtedy, keď zamestnanec skončí pracovný pomer pred skončením štúdia. Dohoda sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.

Celková dohodnutá doba zotrvania v pracovnom pomere nesmie prekročiť 5 rokov. Najvyššia suma úhrady vynaložených nákladov nesmie prekročiť tri štvrtiny celkovej sumy vynaložených nákladov. Ak zamestnanec splní svoj záväzok iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži.

- 4) Účasť zamestnancov v čase vyučovania na akciách usporiadaných priamo riadenými organizáciami MŠ SR za účelom prehlbovania kvalifikácie na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve, je výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.

V Bratislave dňa 13.1. 2014

Mgr. Tomáš VARGA
predseda odborovej organizácie

RNDr. Zuzana MUNKOVÁ
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha č. 2

Kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a OO SŠN v oblasti tvorby, použitia a čerpania sociálneho fondu

Časť I. Čerpanie sociálneho fondu

- 1) Čerpanie sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde podľa ktorého:
 - a) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,17 €.
 - b) Časť prostriedkov bude čerpaná na regeneráciu pracovnej sily (relax kupóny). Relax kupóny sa budú zamestnancom prideliť v poslednom mesiaci každého polroku (jún, december). Relax kupóny sa vydávajú v celkovej hodnote 3 € mesačne pri nadpolovičnom pracovnom úväzku a v celkovej hodnote 1,5 € mesačne pri úväzku nižšom ako 50%. Nárok na Relax kupóny majú iba zamestnanci v TPP, aj keď sú práceneschopní, za podmienky že odpracujú v danom mesiaci aspoň 1 deň. Ukončením pracovného pomeru sa stráca nárok na pridelenie Relax kupónov za daný polrok.
 - c) 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) Ďalej sa prostriedky Fondu môžu využiť na (po predchádzajúcom odsúhlasení OO):
 - a) kultúru, vzdelávaciu a organizačnú činnosť pre zamestnancov i rodinných príslušníkov,
 - b) regeneráciu pracovnej sily – rekreácie, zájazdy a liečebné pobyty,
 - c) rekvalifikačné kurzy, kurzy, školenia, ktoré sú realizované v záujme a perspektívnom zámere zamestnávateľa, resp. odb. organizácie,
 - d) telovýchovné a športové činnosti pre zamestnancov i rodinných príslušníkov,
 - e) vstupenky a poplatky na kultúrne akcie organizované zamestnávateľom a OO SŠN,
 - f) sociálnu výpomoc zamestnancom, pričom táto finančná čiastka je zdaniteľná. Poskytnutie sociálnej výpomoci je spravidla viazané na dokladovanie soc. odkázanosti – nedosiahnutie životného minima v sledovanom mesiaci – s uplatnením zásady vylúčenia súbehu sociálnych podpôr z viacerých zdrojov,
 - g) finančné pôžičky návratné. Zamestnanec môže o pôžičku požiadať najviac raz za tri roky maximálne vo výške 2,5 násobku svojho funkčného mesačného platu. Splatnosť pôžičky je maximálne 24 mesiacov,

- h) jednorazový príspevok pri narodení dieťaťa zamestnanca – v prípade ženy k mzde za posledný odrobený mesiac pred odchodom na materskú dovolenku, v prípade muža po predložení rodného listu dieťaťa - vo výške 200 €,
 - i) spomienkové alebo pietne udalosti (nákup venca, kytice a pod.) bývalých zamestnancov.
- 3) Štruktúru čerpania zostatku fondu má právo v priebehu obdobia zamestnávateľ meniť po vzájomnej dohode s odborovou organizáciou.
 - 4) Príspevok z Fondu zamestnávateľ nemôže poskytovať na účely odmeňovania za prácu.
 - 5) Prostriedky Fondu sú vedené na osobitnom účte fondu zamestnávateľa (Štátna pokladnica). Podklady na zúčtovanie finančných prostriedkov zúčtuje zamestnávateľ.
 - 6) Zúčtovanie prostriedkov predstavujúcich povinný prídelt do fondu vykoná zamestnávateľ do konca tretieho mesiaca po uplynutí bežného roka.
 - 7) Pre hospodárenie s Fondom je záväzný rozpočet, ktorý zostavuje zamestnávateľ a odborová organizácia na základe kolektívnej zmluvy. V príjmovej časti sa vychádza zo zostatku fondu na začiatku roka a predpokladaných príjmov na bežný rok.
 - 8) Fond je fondom zamestnávateľa. Príkaz na úhradu nákladov a iné čerpanie z fondu, vrátane objednávok podpisuje štatutárny zástupca zamestnávateľa – riaditeľka školy a predseda OO SŠN. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
 - 9) Nevyčerpané prostriedky fondu v bežnom roku prechádzajú do roku nasledujúceho.

V Bratislave dňa 13.1 2014

Mgr. Jozef VARGA
predseda odborovej organizácie

RNDr. Zuzana MUNKOVÁ
štatutárny zástupca zamestnávateľa