

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

uzatvorená dňa 28. 12.2016 medzi zmluvnými stranami .

V súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zmluvné strany

Špeciálna základná škola, Lesná 9, 94603 Kolárovo, IČO: 34041893, zastúpená Mgr. Katarínou Balontayovou, riaditeľkou školy.
(ďalej len „zamestnávateľ“)

na jednej strane

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Špeciálnej základnej škole, Lesná 9, 94603 Kolárovo, zastúpená predsedníčkou Mgr. Alenou Šrámkovou

na druhej strane

uzatvárajú túto

k o l e k t í v n u z m l u v u

Časť I

Všeobecné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Z: vyplýva zo zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 2

Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy,
- platové podmienky,
- sociálna oblasť a sociálny fond.

Z: vymedzuje ust. § 2 ods. 1 zák. č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1) Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa. Je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne.

2) Táto KZ je platná dňom podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ začína dňom 01. 01. 2017 a končí 31.12.2017, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet.

3) Zmluvné strany uchovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti a následne ju archivujú.

Z: vyplýva z ust. § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní

Článok 4

Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.

Z: vyplýva z ust. § 13 ods. 1 a § 240 Zákonníka práce

Článok 5

Zmena kolektívnej zmluvy

Kolektívnu zmluvu a jej rozsah sa môžu meniť len na dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako dodatok ku KZ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Časť II

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 6

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu za jediného predstaviteľa všetkých zamestnancov zamestnávateľa v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.

Z: odvodené z ust. § 2 ods. 2 a § 5 ods. 3 zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní ako aj z ust. § 11a a §§ 229 až 232 Zákonníka práce

Článok 7

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.

Z: upravuje § 136 ods. 1, § 137 ods. 5 písm. c) a e), § 138 a § 240 ods. 1, 2, 3 Zákonníka práce

Článok 8

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu ZOOZ na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie ZOOZ.

Článok 9

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 10

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.

Článok 11

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.5

Článok 12

Ochrana práce

1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 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/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému

- orgánu (§ 17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- b/ 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),
 - c/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
 - d/ 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),
 - e/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
 - f/ kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
 - g/ kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
 - h/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - i/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Časť III

Článok 13

Pracovnoprávne vzťahy

Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

Z: vyplýva z ust. § 82 Zákonníka práce

Článok 14

Zamestnávateľ vydá po prerokovaní so ZOOZ organizačný poriadok. Zamestnávateľ prerokuje každú zmenu platného organizačného poriadku so ZOOZ.

Z: vyplýva z ust. § 237 ods. 2 písm. c) a d) Zákonníka práce

Článok 15

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom ZOOZ, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Z: ukladá § 12 zák. č. 552 /2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

Článok 16

Pracovný čas zamestnanca

Pracovný čas je 37,5 hodín.

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

Z: umožňuje ust. § 85 ods. 5 Zákonníka práce a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zák. č. 553/2003 Z. z. na rok 2013

Článok 17 Práca nadčas

Práca nadčas bude nariadená len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%.

2. Zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí NV v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v tomto prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie odseku 1 nepatrí.

Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne.

a) jeden deň náhradného voľna za 5 hodín práce nadčas v čase počas čerpania NV v čase prázdnin a riaditeľského voľna

b) v čase riadnej prevádzky sa NV čerpá v počte hodín prislúchajúcom počtu hodín priamej vyučovacej činnosti v ten deň

Z: ukladá ust. § 97 Zákonníka práce

Článok 18 Dovolenka

Zamestnancom sa predlžuje dovolenka o 5 pracovných dní nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce, tj. na 9 týždňov.

Z: umožňuje ust. § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce

Článok 19 Starostlivosť o kvalifikáciu

Pracovné voľno s náhradou mzdy v prípade zvyšovania kvalifikácie bude zamestnancom poskytnuté v tomto rozsahu:

Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so

zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

- a) zodpovedajúcom povinnej účasti na kontinuálnom vzdelávaní, schválenom v pláne kontinuálneho vzdelávania na príslušný kalendárny rok, najmenej však 5 pracovných dní
- b) ďalších 5 pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie.

Z: umožňuje ust. § 140 ods. 3 Zákonníka práce

Článok 20

Odstupné a odchodné

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 v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 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 spôsobilosť dlhodobo vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov.

3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi 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 vo výške **2 - násobku** jeho

priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru odchodné vo výške **2 - násobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1.

Z: umožňuje § 76a ods.1 a 2 Zákonníka práce, § 13b zák. č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2017

Časť IV

Platové podmienky

Článok 21

Odmeňovanie zamestnancov

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme . Táto kolektívna zmluva upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.

Z: upravuje § 1 zákona o odmeňovaní

Článok 22

Určenie platu zamestnancov nezávisle od dĺžky praxe

Do doby rozhodnej pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa sa započítava doba inej než požadovanej pracovnej činnosti v rozsahu dvoch tretín, ak zamestnávateľ rozhodne o využiteľnosti pre úspešný výkon pracovnej činnosti.

Z: vyplýva z ust. § 6 ods. 2 zákona o odmeňovaní

Zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca, určí zamestnávateľ tarifný plat v rámci rozpätia najnižšej a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, bez závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 4 zákona o odmeňovaní

Článok 23

Osobný príplatok

Výška osobného príplatku je závislá na splnení týchto podmienok:

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných mimoriadnych pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnanca nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

2) Ak sa zmenia stanovené podmienky, výška sa upraví. Osobný príplatok sa priznáva na dobu kalendárneho roka. Po uplynutí tejto doby sa priznaný osobný príplatok prehodnotí.

3) 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 kritériá alebo podmienky).

Z: vyplýva z ust. § 10 zákona o odmeňovaní

Článok 24 Odmeny z rozpočtu

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške ich funkčného platu.

Z: umožňuje ust. § 20 zákona o odmeňovaní

Článok 25 Pracovná cesta

Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou patrí zamestnancovi peňažná náhrada za stratu času vo výške priemerného zárobku, alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Z: umožňuje ust. § 96b Zákonníka práce

Časť V

Sociálna oblasť a sociálny fond

Článok 26 Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu príjmu vo výške 55% denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v plnom rozsahu od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

Z: umožňuje § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Článok 27 Stravovanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie podľa stanovených podmienok na poskytnutie stravného, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny.

Výška stravného patrí zamestnancovi vo výške:

- a) 4,50 € pre časové pásmo 5 – 12 hodín
- b) 6,70 € pre časové pásmo 12 – 18 hodín
- c) 10,30 € nad 18 hodín

Z: umožňuje ust. § 5 ods. 3 zák. č. 283/2002. o cestovných náhradách

Hodnota stravného lístka je od 1.1.2017 v nominálnej hodnote 4,20 € za jedno hlavné jedlo.

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu sumou vo výške 55% hodnoty jedla, čo činí 2,31 €.

Zamestnávateľ sa zaväzuje prispieť na stravovanie sumou 0,69 €.

Zamestnanec dopláca sumu 1,20 € na jedno hlavné jedlo.

Z: ukladá ust. § 152 ods. 1 Zákonníka práce

Z: vyplýva z ust. § 152 ods. 1 a 3 Zákonníka práce a ust. § 7 ods. 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

Zamestnávateľ poskytne stravovanie zamestnancom aj v čase ich ospravedlnenej neprítomnosti v práci, a to počas čerpania náhradného voľna.

Z: umožňuje ust. § 152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce

Článok 28

Odmeny zo sociálneho fondu

Zamestnávateľ vyplatí odmenu zo *sociálneho fondu* zamestnancovi, ktorý je nepretržite v pracovnom pomere najmenej 5 rokov, alebo je členom ZOOZ PŠ aV na Slovensku posledných 10 rokov takto:

- pri životnom jubileu 55 a 60 rokov veku najmenej 100,00 € v závislosti od finančných možností,
- pri pracovnom jubileu 25, 30, 35 a 40 rokov, za každý odpracovaný rok v pracovnom pomere sumu vo výške 5,00 € .

Článok 29

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov podľa zásad pre použitie sociálneho fondu.

Z: umožňuje ust. § 7 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 30

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, využitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

1) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok na úhradu nákladov spojených s realizáciou kolektívneho vyjednávania vo výške 0,05% zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu.

Z: vyplýva z ust. § 130 ods. 8 a § 131 ods. 3 Zákonníka práce

2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet
ČÚ: 4017798950/7500 , IBAN: SK04 7500 0000 0040 1779 8950 BIC (SWIFT): CEKOSKBX , variabilný symbol 73-3102-004 príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Sociálny fond sa bude tvoriť:

- povinným prídelom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
- ďalším prídelom vo výške 0,05 % zo základu.

Z: vyplýva z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa vo verejnej službe na rok 2013 a ust. § 3 ods. 1 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 31

Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad pre používanie sociálneho fondu.

Zmluvné strany sa budú pri používaní prostriedkov sociálneho fondu riadiť rozpočtom sociálneho fondu, ktorý tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

Z: vyplýva z ust. § 7 ods. 1 a 2 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde

Článok 32

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

1) Zamestnávateľ poskytne ZOOZ prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu pravidelne raz ročne ku koncu kalendárneho obdobia.

Z: umožňuje ust. § 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce

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 sa presúvajú do nasledujúceho obdobia.

4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č ú: 7000100425/8180. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelt. Zúčtovanie povinného prídelt vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

4) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

Článok 33

Rozpočet sociálneho fondu

1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2017

a) povinný prídelt vo výške 1,25 %	1800,00 €
b) zostatok v SF z predchádzajúceho roku	293,86 €

Spolu: 2093,86 €

Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2017

a) stravovanie 0,69 € / os. na odpracovaný deň (180 prac. dní x 14 zamestnancov = 2340 prac. dní x 0,69 €)	1738,80 €
b) odmeny pri príležitosti životného jubilea	xx
c) odmeny pri príležitosti pracovného jubilea	xx
c) rôzne - predpokladaný poplatok na školenie predsedov ZOOZ	30, 00 €
- finančná rezerva vo fonde	325,06 €

Časť VI.

Článok 34 Záverečné ustanovenia

Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2017. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán

Článok 35

Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

Článok 36

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 37

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a ZOOZ.

Článok 38

Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

Článok 39

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa; to platí obdobne pre ZOOZ v rámci jeho pôsobnosti.

Článok 40

Kolektívna zmluva je vypracovaná v troch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak súhlasu podpisujú.

V Kolárove, dňa 28.12.2016

Zamestnávateľ:

Odborová organizácia:
