

## Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 29.12 2016 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 plnomocestva (ďalej odborová organizácia)

a

Spojenou školou Novohradská 3 so sídlom v Bratislave, PSČ 821 09 IČO:36075213, zastúpenou štatutárnym zástupcom  
Mgr. Renátou Karácsonyovou, riaditeľom 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 plnomocnenstva, 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 2017.
- 4/ KZ zahŕňa a rešpektuje ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2017.

## 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 výluku, 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

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/ Dovolenka riaditeľa školy, učiteľa, vychovávateľa a odborného zamestnanca 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

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

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 2017 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

#### Závazky, 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 2017 stanoviť výšku odmien zamestnancom tak, aby sa po zohľadnení mzdových prostriedkov na mesiac december 2017 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

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

Zamestnávateľ prispieva na doplnkové dôchodkové poistenie v roku 2017 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 2017, ako aj o zmenách.
- 2/ Zamestnávateľ bude pravidelne štvrťročne informovať odborovú organizáciu o použití finančných prostriedkov, poskytovať rozbor 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

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a prídelu podľa § 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.

Fond sa tvorí ako úhrn :

- a/ povinného prídelu vo výške 1% a
- b/ prídelu dohodnutého v kolektívnej zmluve vo výške 0,25% zo súhrnu funkčných plátov 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 odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.



**Piata časť**  
**Článok 21**  
**Záverečné ustanovenia**

- 1/ Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2/ Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami a končí 31.12. 2017.
- 3/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 4/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom.
- 5/ Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- 6/ Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí novej KZ na ďalšie obdobie najmenej tri mesiace pred uplynutím lehoty platnosti tejto KZ, pričom platí princíp spoločnej informovanosti.

Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu OO SŠN.

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

predseda odborovej organizácie

štatutárny zástupca zamestnávateľa



## 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 štvrtročne 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 rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 23 ods.1 ZP),
- o novovytvorených pracovných miestach
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili
- o počte zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
- o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
- o 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 prehľbovanie 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 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 ),
  - 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 viac ako 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 prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne 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.
- 4/ 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.
- 5/ 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 29.12. 2016

statutárny 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 prerokovaní s OO):

- a/ kultúrnu, 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) jednorázový 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 €

Štruktúru čerpania zostatku fondu má právo v priebehu obdobia zamestnávateľ meniť po vzájomnej dohode s odborovou organizáciou.

3/ Príspevok z Fondu zamestnávateľ nemôže poskytovať na účely odmeňovania za prácu.

4/ Prostriedky Fondu sú vedené na osobitnom účte fondu zamestnávateľa (Štátna pokladnica). Podklady na zúčtovanie finančných prostriedkov zúčtuje zamestnávateľ.

5/ Zúčtovanie prostriedkov predstavujúcich povinný prídelenie do fondu vykoná zamestnávateľ do konca tretieho mesiaca po uplynutí bežného roka.

6/ 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.

7/ 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.

8/ Nevycherpané prostriedky fondu v bežnom roku prechádzajú do roku nasledujúceho.

V Bratislave dňa 29.12. 2016

predseda odborovej organizácie

statutárny zástupca zamestnávateľa