**Metodické usmernenie pre uzatváranie a obsahové zameranie kolektívnych zmlúv na rok 2017**

Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku ( ďalej len „zväz“ ) odporúča základným organizáciám združených vo zväze vychádzať pri určení obsahu ich návrhov kolektívnych zmlúv z požiadaviek svojich členov, kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa, ako aj z určeného rozpočtu zamestnávateľa. Kolektívne zmluvy vyššieho stupňa tvoria prílohu. Základným organizáciám zväzu odporúčame nasledovný postup pri kolektívnom vyjednávaní so zamestnávateľmi na zabezpečenie úpravy individuálnych a kolektívnych vzťahov v podnikových kolektívnych zmluvách na rok 2017.

1. Základné organizácie zväzu ktoré majú uzatvorené kolektívne zmluvy s platnosťou a účinnosťou aj na rok 2017, môžu formou dodatku prijať odôvodnené zmeny obsahu kolektívnej zmluvy vyplývajúce z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a rozpočtu zamestnávateľa na rok 2017 (Príklad dodatku tvorí prílohu).
2. Základné organizácie zväzu ktoré majú uzatvorenú kolektívnu zmluvu len na rok 2016, môžu riešiť zabezpečenie individuálnych a kolektívnych vzťahov medzi odborovými organizáciami zväzu a zamestnávateľmi uzatvorením novej kolektívnej zmluvy na rok 2017 ( Príklad kolektívnej zmluvy tvorí prílohu ).
3. Ak nie je uzatvorená kolektívna zmluva alebo ak je účinnosť platnej kolektívnej zmluvy len do konca roka 2016, odporúča sa odborovej organizácii predložiť zamestnávateľovi návrh na uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2017 najneskôr do 31. decembra 2017 s cieľom ukončiť vyjednávanie a uzatvoriť kolektívnu zmluvu najneskôr do 31. marca 2017.
4. Obsah kolektívnej zmluvy závisí od špecifických požiadaviek zamestnancov, odborovej organizácie a zamestnávateľa, ako aj výsledkov kolektívneho vyjednávania.
5. Základnej organizácii odporúčame predložiť návrh kolektívnej zmluvy (alebo dodatku) spolu so sprievodným listom (vzor je v prílohe), na kópii ktorého si nechá zamestnávateľom potvrdiť doručenie návrhu kolektívnej zmluvy. V zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní je zamestnávateľ povinný písomne odpovedať najneskôr do 30 dní, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak, ktoré navrhované záväzky neprijíma. Tým sa zabráni zbytočným prieťahom pri vyjednávaní zo strany zamestnávateľa.
6. Vyhotovenia dohodnutej kolektívnej zmluvy odporúčame zabezpečiť proti prípadnej ďalšej manipulácii s dohodnutým znením (napr. výmene strán) buď väzbou, ktorá ďalšiu manipuláciu znemožní alebo opečiatkovaním všetkých strán zmluvy pečiatkou základnej organizácie.
7. Originál kolektívnej zmluvy je potrebné uložiť na bezpečné miesto. Z originálu kolektívnej zmluvy je potrebné vyhotoviť kópiu (prípadne aj viac) a po oboznámení zamestnancov ju uložiť na také miesto, aby mali zamestnanci možnosť kedykoľvek do nej nahliadnuť.
8. Ak u zamestnávateľa pôsobia popri sebe viaceré odborové organizácie, pri uzatváraní

kolektívnej zmluvy v mene kolektívu zamestnancov môžu príslušné odborové orgány pôsobiace u zamestnávateľa vystupovať a konať s právnymi dôsledkami pre všetkých zamestnancov len spoločne a vo vzájomnej zhode, ak sa medzi sebou nedohodnú inak. Ak sa odborové organizácie nedohodnú na postupe podľa prvej vety, je zamestnávateľ oprávnený uzatvoriť kolektívnu zmluvu s odborovou organizáciou s najväčším počtom členov u zamestnávateľa alebo s ostatnými odborovými organizáciami, ktorých súčet členov u zamestnávateľa je väčší ako počet členov najväčšej odborovej organizácie.

1. Ak sa odborové organizácie nedohodnú podľa bodu 8., ide o spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Spor o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy rieši rozhodca zapísaný v zozname rozhodcov vedenom na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo").
2. Ak sa zmluvné strany na osobe rozhodcu nedohodnú, na žiadosť ktorejkoľvek zo zmluvných strán ho určí ministerstvo.
3. Rozhodca vydá doklad, ktorý oprávňuje príslušnú odborovú organizáciu alebo príslušné odborové organizácie na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy.
4. Odporúčame, v prípade sporu o určenie o určenie odborovej organizácie oprávnenej na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, požiadať o zastupovanie príslušného právnika zväzu.
5. V prípade potreby konzultácie

* o postupe pri kolektívnom vyjednávaní a o obsahu kolektívnej zmluvy sa obráťte na špecialistov zväzu podľa príslušnosti, a to:

Združenie ZŠ: prom. práv. Yvonne Furdíková, e-mail: [furdikova@ozpsav.sk](mailto:furdikova@ozpsav.sk), tel.: 02/ 502 40 422, 0903262645

Združenie SŠ: Ing. Božena Baďanská, e-mail: [badanska@ozpsav.sk](mailto:badanska@ozpsav.sk), tel.: 02/502 40 451, 0908 717 685

Združenie VŠaPRO: Eva Čahojová, e-mail: [cahojova@ozpsav.sk](mailto:cahojova@ozpsav.sk), tel.: 02/502 40 421, 0918901762

* v právnych otázkach sa obráťte na právnikov zväzu podľa príslušnosti, a to:

Pre kraje BA, NR, TT: JUDr. Rastislav Bajánek, e-mail: [bajanek@ozpsav.sk](mailto:bajanek@ozpsav.sk), tel.:02/502 40 503, 0917538374

Pre kraje BB, ZA, TN: JUDr. Dušan Kazár, e-mail: [kazar@ozpsav.sk](mailto:kazar@ozpsav.sk), tel.: 048/   
4141817, 0905834668

Pre kraje KE, PO: Mgr. Martin Mikluš, e-mail: [miklus@ozpsav.sk](mailto:miklus@ozpsav.sk), tel.: 0918744946

* v ekonomických, sociálnych otázkach, odmeňovania a sociálneho fondu: Ing. Tatjana Koperová, e-mail: [koperova@ozpsav.sk](mailto:koperova@ozpsav.sk), tel: 02/502 40 484, 0918901769
* v otázkach ochrany práce a BOZP: Ing. Vladimír Kmec, e-mail: [kmec@ozpsav.sk](mailto:kmec@ozpsav.sk), tel.:0917 441 169

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

Ing. Iveta Majerová v. r.

podpredseda OZ PŠaV na Slovensku

Príloha – príklady:

1/ Splnomocnenie

2/ Sprievodný list - predloženie návrhu KZ

3/ Príklad dodatku ku KZ

4/ Príklad návrhu KZ

5/ Príklad zásad SF

6/ KZVS VS na rok 2017

7/ KZVS SS na rok 2017

8/ zak.č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

9/ Zákonník práce

Príloha č. 1

**Splnomocnenie**

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole, Rajecká 30, 821 07 Bratislava, IČO:000000, na základe uznesenia výboru základnej organizácie, č....., zo dňa......, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Ruda Spoľahlivého, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2017, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2017 v mene našej základnej organizácie.

Bratislava 30. 09. 2016

................................................................

za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

Bratislava 30. 09. 2016

.............................................................

Rudo Spoľahlivý

Príloha č. 2

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole, Rajecká 30, 821 07 Bratislava

–––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––––

Základná škola

Rajecká 30

821 07 Bratislava

VEC: **Návrh kolektívnej zmluvy na rok 2017.**

Vážený pán riaditeľ,

predkladáme Vám návrh kolektívnej zmluvy na rok 2017. V zmysle § 8 zákona č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov Vás žiadame najneskôr do 30 dní oznámiť, s ktorými časťami návrhu kolektívnej zmluvy nesúhlasíte.

Bratislava 10. 12. 2016

Rudo Spoľahlivý

predseda ZO a splnomocnenec na kolektívne vyjednávanie

Prílohy:

1/ Splnomocnenie

2/ Návrh kolektívnej zmluvy na rok 2017

**Dodatok č. 2**

**ku Kolektívnej zmluve na rok 2017**

uzatvorenej dňa28.2.2012 medzi zmluvnými stranami:

*Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Základnej škole s materskou školou Chorvátsky Grob, školská 4, 900 25 Chorvátsky Grob, IČO: 731204108, zastúpenou Zuzanou Javorkovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3, bod 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocenstva zo dňa 28.2.2017*

*a*

*Základnou školou s materskou školou so sídlom v Chorvátskom Grobe, Školská 4, IČO:31816916, zastúpenou RNDr. Danielou Leštinskou, riaditeľkou školy / ďalej zamestnávateľ/*

V zmysle článku .4 Kolektívnej zmluvy na rok 2012 sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č. 2. ku Kolektívnej zmluve na rok 2017 nasledovne:

1. Upravuje sa znenie čl. 7 nasledovne:

**Článok 7**

**Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu ( §17OVZ).

**Príplatok za prácu vo sviatok**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu ( §18OVZ).

1. Upravuje sa znenie čl. 9 nasledovne:

**Článok 9**

**Odstupné a odchodné**

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

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie maximálne o dva funkčné platy oproti Zákonníku práce).

1. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
2. dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
3. trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
4. štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
5. päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
6. šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie maximálne o dva funkčné platy oproti Zákonníku práce).

1. 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 najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie maximálne o dva funkčné platy oproti Zákonníku práce).

1. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie maximálne o dva funkčné platy oproti Zákonníku práce).

1. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.
3. Upravuje sa znenie článku 10 nasledovne:

**Článok 10 ods. 2**

Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume predstavujúcej 2% jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

1. Upravuje sa znenie článku 12nasledovne:

**Článok 12 ods. 2**

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

1. Upravuje sa znenie článku 22 nasledovne:

**Článok 22 ods. 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, 39€ na jedno hlavné jedlo.

V Chorvátskom Grobe dňa 9.1.2017

-------------------------------- -------------------------------

základná organizácia zamestnávateľ

Príloha č. 4

**Príklad kolektívnej zmluvy**

**Kolektívna zmluva**

uzatvorená dňa ....................... medzi zmluvnými stranami

*(presný názov zmluvných strán, sídlo, IČO, meno priezvisko zástupcu oprávneného kolektívnu zmluvu podpísať), napr.:*

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Základnej škole, Rajecká 30, 821 07 Bratislava (uviesťpresný názov a sídlo podľa stanov základnej organizácie),IČO: 000000, zastúpenou Rudom Spoľahlivým, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku ..... stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa ... (príklad

splnomocnenia je v prílohe III), (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Bratislave, Rajecká 30, IČO: 222222, zastúpenou Jánom Riadiacim, riaditeľom školy

(ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

**Prvá časť**

**Úvodné ustanovenia**

**Článok 1**

**Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku ….. stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa ............., ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Ruda Spoľahlivého, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa .................. tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa…. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa**.[[1]](#footnote-1)**
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce 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 KZ odborovú organizáciu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

**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.[[2]](#footnote-2)
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2017 a skončí 31. decembra 2020, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet,

t. j. článkov 7, 9, 10, a  27, ktorých účinnosť sa skončí končí dňom 31. decembra 2017. ²/“

**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 „ dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcna (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom 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 doručenia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ  s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

**Druhá časť**

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

# Článok 7

# Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. **Príplatok za riadenie**

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

# Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

1. **Príplatok za zastupovanie**

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

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

1. **Platová kompenzácia za sťažený výkon práce**

# Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do

# druhej kategórie mesačne v sume ......% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ.

# tretej kategórie mesačne v sume .....% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ,

# štvrtej kategórie mesačne v sume......% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ.[[3]](#footnote-3)

1. **Príplatok za zmennosť**

# Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu

# v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne v sume .........% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ),

# v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne v sume .........% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ),

# v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok mesačne v sume .........% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ).[[4]](#footnote-4)

1. **Príplatok za výkon špecializovanej činností**

# Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

# 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%,

# 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),

# 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%,

# 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%.

1. **Výkonnostný príplatok**

# Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce výkonnostný príplatok podľa § 14a) v sume ........€ mesačne. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.

1. **Príplatok za praktickú prípravu**

# Zamestnávateľ vyplatí podľa § 15 OZV zamestnancovi príplatok za praktickú prípravu v sume .....% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 15 OVZ).[[5]](#footnote-5)

1. **Príplatok za prácu v noci**

# Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

1. **Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

# Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

1. **Príplatok za prácu vo sviatok**

# Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

1. **Plat za prácu nadčas**

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

1. **Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku**
2. Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
3. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ.
4. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.
5. **Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska**

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

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

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

1. **Osobný príplatok**
2. 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. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
3. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
4. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
5. 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.
6. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nespĺňa kritéria alebo podmienky).
7. **Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla**

# Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak táto starostlivosť a jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností, príplatok 20 Eur mesačne (§ 14b OVZ).

1. **Kreditový príplatok**
2. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej zák.č.317/2009 Z. z. najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej zák. č. 317/2009 Z. z. . Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
3. Kreditový príplatok podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.
4. **Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**
5. Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
6. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
7. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
8. **Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia**
9. Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.
10. Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu
11. hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
12. žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
13. tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.
14. Príplatok podľa odseku 1 je najviac 2,5% z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
15. **Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku**

# Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že  vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu odmenu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ).

# Článok 8

# Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

# Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

# 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 splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

# Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na plat ........ dňa príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods.3 ZP).

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods. 8 ZP ).

**Článok 9**

**Odstupné a odchodné**

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

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie maximálne o dva funkčné platy oproti Zákonníku práce).

1. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
2. dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
3. trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
4. štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
5. päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
6. šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie maximálne o dva funkčné platy oproti Zákonníku práce).

1. 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 najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie maximálne o dva funkčné platy oproti Zákonníku práce).

1. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(V metodike je zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o jeden funkčný plat; v kolektívnej zmluve je možné dohodnúť navýšenie maximálne o dva funkčné platy oproti Zákonníku práce).

# Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

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

**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 2016 je ..... % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

# Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume.......Eur, (ktoráje najmenej 2% funkčného platu zamestnanca).Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

# 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

# V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

# 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

# V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.[[6]](#footnote-6) /

**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 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, zvážia 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 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume .... Eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

**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 (§ 13 ods. 5 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

# jednu miestnosť č......, o výmere......... m2, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,

# jednu telefónnu (faxovú ) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu,

# vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,

# všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,

# svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

# priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

# Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
   * predseda výboru ZO.........dní v roku,
   * členovia výboru ZO ..........dní v roku,
   * členovia komisie BOZP .......dní v roku,
   * členovia ostatných orgánov ZO .......dní v roku,
   * členovia orgánov OZ PŠaV ............dní v roku.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
   * predseda výboru ZO.........dní v roku,
   * členovia výboru ZO ..........dní v roku,
   * členovia komisie BOZP.....dní v roku,
   * členovia ostatných orgánov ZO .......dní v roku,
   * členovia orgánov OZ PŠaV ......... dní v roku.

**Článok 18**

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
2. **Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou** v nasledovných prípadoch:

* vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
* vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
* nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
* dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
* zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 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),
* rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 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 dovoleniek 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 dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
* výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
* určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

1. **písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**

* ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým

1. o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
2. o dôvodoch prechodu,
3. o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
4. o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).

* o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za.........(§ 47 ods. 4 ZP),
* o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
* o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
* pri hromadnom prepúšťaní o

1. dôvodoch hromadného prepúšťania,
2. počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
3. celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
4. dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
5. kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
6. o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ZP)

* 4 ZP),
* o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
* zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o 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);

1. **vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

* opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
* opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
* výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
* rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
* zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
* nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
* organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
* dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
* rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
* stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas

dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),

* umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
* rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
* opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
* opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
* požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
* rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
* stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
* zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci
* a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
* rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP ),
* organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
* opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);

1. **umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych 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**

**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 zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
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 §§ 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:
3. zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
4. bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
5. c/ zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskych preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na

charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),

1. 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),
2. odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
3. 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),
4. poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
5. 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),
6. zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
7. zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
8. kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
9. kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
10. umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
11. znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

**Článok 21**

**Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
3. kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
4. kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
5. požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
6. upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
7. zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

**Článok 22**

**Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

1. umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
2. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
3. po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
4. počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

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

1. zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebapoznanie a riešenie konfliktov.

## **Článok 23**

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

1. Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.
2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov, bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s  vnútornými organizačnými zásadami.
3. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

## **Článok 24**

## **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume ..... € na jedno hlavné jedlo.

## **Článok 25**

## **Starostlivosť o bývanie**

## Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

## **Článok 26**

## **Starostlivosť o kvalifikáciu**

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

## 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

## päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,

## ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

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

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

**Článok 27**

**Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:

1. povinným prídelom je vo výške 1% a
2. ďalším prídelom vo výške.....%
3. Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac..
4. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácií kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
5. 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 28**

## **Záverečné ustanovenia**

## Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

## Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.

## Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V .............................. dňa .................

..................................................... ..........................................................

odborová organizácia zamestnávateľ

## Príloha č. 5

Príklad

**Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

# Článok 1

# Všeobecné ustanovenia

1. V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a
2. hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
3. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
4. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
5. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
6. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú:.....
7. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
8. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
9. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

(10)Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa .....................a predseda odborovej organizácie.

## **Článok 2**

## **Rozpočet sociálneho fondu**

1. **Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2017**
2. povinný prídel vo výške 1% .................................
3. ďalší prídel podľa §3 odst.1b .................................
4. zostatok SF z predchádzajúcich rokov .................................
5. splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP .................................
6. splátky návratných sociálnych výpomocí .................................
7. iné príjmy .................................

Spolu: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2017**
2. stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osôb predpisom ...............................
3. doprava do zamestnania a späť .................................
4. sociálna výpomoc nenávratná .................................
5. sociálna výpomoc návratná ................................
6. zdravotná starostlivosť .................................
7. rekreácia a regenerácia pracovnej sily .................................
8. vzdelávacie zájazdy .................................
9. detské rekreácie ................................
10. kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť ................................
11. zdravotná starostlivosť ................................
12. doplnkové dôchodkové sporenie ................................. m) dary

Spolu: ––––––––––––––––

**Článok 3**

## **Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

## **1. Stravovanie**

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume ..... €.
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume ..... €.

# 2. Doprava do zamestnania a späť

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (ďalej NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť v sume.......€, ak zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace,
3. Príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok.
4. Zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy v NH SR zistenej ŠU SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond a cestovné náklady presahujú (napr. 20 €) poskytne zamestnávateľ 2x ročne príspevok vo výške .... %.

# Sociálna výpomoc nenávratná

**charakteristika:** (sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca, odstraňovanie alebo zmierenie následkov živelných udalosti alebo dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia je poskytnutá z prostriedkov sociálneho fondu v úhrnnej výške najviac **2 000 €** za zdaňovacie obdobie len od jedného zamestnávateľa je od dane oslobodená. Oslobodenie od dane sa týka len vyššie uvedených možností.)

1. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy .......€,
2. Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
   1. pri 1 dieťati .......... €,
   2. pri 2 deťoch ..........€,
   3. pri 3 a viac deťoch ........€.
3. Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
4. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma, dlhodobá pracovná neschopnosť poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:
   1. 1/10 z vyčíslenej škody do sumy ....€,
   2. ak je škoda vyššia ako......... € maximálne vo výške ....€.
   3. ak je výška dávky vyplácaná sociálnou poisťovňou nižšia ako ...€ a pracovná neschopnosť trvá viac ako .....mesiacov

**Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:**

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,

- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,

- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,

- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

- doklad o pracovnej neschopnosti, výška dávok vyplácaných sociálnou poisťovňou

Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

1. Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky ...... €.

**Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:**

- potvrdenie o nákupe liekov,

- odporúčanie nákupu liekov lekárom.

1. Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,.) diferencovane do výšky ...... €.

**Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:**

* potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
* potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo
* potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec).

1. V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky ........ €. Výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

# 4. Sociálna výpomoc návratná

1. Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky ....... €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.
2. Pri skončení pracovného pomeru sa zamestnanec zaviaže vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do mesiacov.
3. Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s odborovou organizáciou.
4. Zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky ......... €.
5. Zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po určitú dobu vo výške .........€.

# 5. Zdravotná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:

1. ambulantnú liečbu do výšky ....... € na základe žiadosti a potvrdenia o zaplatení liečby,
2. rehabilitáciu do výšky ........ € pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilňovne alebo plavárne na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu,

# poukaz na ambulantnú kúpeľnú liečbu vo výške ....... % (napr. raz za dva roky).

**6. Rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily**

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou na doplnkové rekreácie zverejnené v Aktualitách zväzu najviac do výšky ....... € na jeden pobyt v roku na zamestnanca. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

# 7. Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoľovanie zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do sumy ....... €. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

# 8. Detské rekreácie

Zamestnávateľ prispieva na regeneračno-oddychový pobyt organizovaný pre deti zamestnancov do sumy .......€, podľa sociálnej situácie v rodine. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

**9. Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť**

1. Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální vo výške....... € na osobu.
2. Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou, podľa plánu činnosti:

* volejbalový turnaj,
* stolnotenisový turnaj,
* plaváreň - permanentky platia i pre rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov.

# 10. Dary

### Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

* pri dovŕšení 50-teho a 60-teho roku života, ak sa nezúčastnil poznávacieho resp. pobytového zájazdu poskytne príspevok na tuzemskú rekreáciu vo výške ceny ambulantného kúpeľného liečebného poukazu,
* pri prvom odchode do dôchodku vo výške ....... €,
* za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške ..... €,
* za záchranu života vo výške ....... €.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

.................................. .................................................

zamestnávateľ odborová organizácia

1. Ak je obec alebo mesto zamestnávateľom je potrebné dať namiesto slov "založenú zriaďovacou listinou" slová "na základe zákona č.369/1990 Zb. o obecnom zriadení“ a namiesto „...riaditeľa školy..“ označiť funkciu štatutárneho orgánu zamestnávateľa [↑](#footnote-ref-1)
2. / Personálna pôsobnosť KZ, ako aj účinnosť KZ sa môžu vymedziť odlišne [↑](#footnote-ref-2)
3. # Platová kompenzácia za sťažený výkon práce v druhej kategórii sa môže dohodnúť v  rozpätí 10 až 23%, v tretej kategórii v rozpätí 20 až 35,2% a v štvrtej kategórií v rozpätí 20 až 42%, (§11 OVZ)

   [↑](#footnote-ref-3)
4. # Príplatok za zmennosť sa môže dohodnúť v rámci rozpätia 2,1 až 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ). To platí aj keď pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

   [↑](#footnote-ref-4)
5. Príplatok za praktickú prípravu možno dohodnúť v sume až do 50% hodinovej sadzby funkčného platu (§ 15 OVZ) [↑](#footnote-ref-5)
6. / V KZ sa môže zvýšiť výmera dovolenky [↑](#footnote-ref-6)