

**ZÁKLADNÁ ORGANIZÁCIA
ODBOROVÉHO ZVÄZU PRACOVNÍKOV ŠKOLSTVA A VEDY PRI
ZÁKLADNEJ ŠKOLE A MATERSKEJ ŠKOLE
B O B O T**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2011

Kolektívna zmluva

uzatvorená medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Základnej škole a Materskej škole Bobot č. 63, 913 25 Bobot, IČO: 00311421, zastúpenou Danou Ďuriačovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 03.03.2011 (ďalej odborová organizácia)

a

obcou Bobot, zastúpenou Ľubomírom Tunegom, starostom obce štatutárnym zástupcom, zamestnávateľa (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov OZPŠaV na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 03.03.2011, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy p. Danu Ďuriačovou, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 03.03.2011 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zákona č. 369/1990 o obecnom zriadení. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

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

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

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

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na MD, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru (§ 240 ods.8 ZP) ak ide o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov, ak sú upravené v tejto KZ. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.4.2011. Účinnosť článku 7 a článkov 9, 10, 11, a 27 a končí dňom 31.3.2012.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

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

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 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) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, (§ 14 OVZ)
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 % (§ 13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca príplatok v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %,
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo viacerých začínajúcich odborných zamestnancov príplatok v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

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

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

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

(5) 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. 4 až 6 tohto článku (§ 19 OVZ). Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.(§ 19 OVZ).

(6) V čase vedľajších prázdnin umožní zamestnávateľ preukázateľnú samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom aj mimo pracoviska.

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

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

(9) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

(10) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

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

(12) Zamestnávateľ prizná pedagogickému zamestnancovi odmenu za vykonávanie metodologickej činnosti. Podmienky na priznanie odmeny sú v závislosti od jednotlivých foriem metodologickej činnosti uvedené vo vnútornom mzdovom predpise.(príloha KZ č. 2b) .Podobne aj prevádzkovým zamestnancom.

(13) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne v sume 10,- € (§13 OVZ)

(14) Zamestnávateľ vyplatí podľa § 15 OZV zamestnancovi príplatok za praktickú prípravu v sume 50% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 15 OVZ)

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať mzdu tak, aby mu bola doručená v deň určený na jej výplatu, alebo najneskôr v najbližší nasledujúci deň na svoje náklady a nebezpečenstvo.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na mzdu 25. dňa príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods.3 ZP).

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

Článok 9

Odstupné a odchodné

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

- a) troch funkčných plátov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako štyri roky menej ako päť rokov a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby
- b) štyroch funkčných plátov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a skončí pracovný pomer pred začatím výpovednej doby,
- c) pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri odchode na invalidný dôchodok odchodné v sume jeho troch funkčných plátov, pri odchode na predčasný dôchodok vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi odchodné jeden mesiac funkčného platu.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

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

(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 2 % z jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

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

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi ktorý nie je pedagogickým 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 zák. č.553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ v roku 2011 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.

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

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických zamestnancov o jeden týždeň a u nepedagogických zamestnancov o dva týždne a to: pedagogickí pracovníci 9- týždňov, prevádzkoví zamestnanci školských zariadení do 15. odpracovaných rokov 30 dní, nad 15 rokov 35 dní .

(2) Zamestnanec na ktorého sa vzťahuje bod 1 má v roku 2011 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky podľa odseku 1.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

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

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

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

Článok 15
Riešenie kolektívnych sporov

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

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

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

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 16
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení písomných sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 4 ZP).

(3) Členovia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku majú nárok na bezplatnú poradenskú službu v pracovnoprávnej oblasti a zastupovanie právnikmi OZ PŠaV na Slovensku na súde vo veciach pracovnoprávných vzťahov.

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinností vyplývajúcej z §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej súčinnosť v plnej miere, to znamená, poskytne jej telefón, mobil, fax, mail pre jej potreby. Ďalej má odborová organizácia možnosť zverejňovať informácie o odborovej činnosti na nástenke v zborovni.

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania)

Článok 18

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ.

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

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7. ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods. 2 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 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)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP)
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP)
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok § 111 ods. 1 ZP
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)

- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 5 pís.a /ZP)
- rozšírenie okruhu osôb ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 5 pís. b/ZP)
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák. č. 152/ 1994 Z.z. o sociálnom fonde)

b / písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 ZP)
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa, lehoty sa budú určovať priebežne podľa skutočnej migrácie zamestnancov (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.7 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní:
 - a) o dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2 a 4 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti (§ 229 ods.1, 2 ZP);
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení zák. č. 309/ 2007 Z.z.)

c/ Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.7 písm. a) ZP),

- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 písm. b) ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie 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),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c) ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho častí, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d) ZP).
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88ods. 1 ZP)
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 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)
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP)
- d) *umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).*

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku a na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 19 **Zväzky odborovej organizácie**

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

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

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

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

Článok 20 *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
- a/ zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§6 ods.1 písm. c/zákona o BOZP),
 - b/ písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu základné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods.1 písm. k/ zákona o BOZP)
 - c/ vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm.l/ zákona o BOZP),
 - d/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods.1 písm. o/zákona o BOZP),
 - e/bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP
 - f/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§7 ods.1 zákona o BOZP),
 - (g) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - (h) 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)
 - (i) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života , alebo zdravia bezplatne OOPP (§6ods. 2 písm. b/ zákona o BOZP),
 - (j) 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)

(k) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

(i) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),

(m) znášať náklady spojené so zisťovaním BOZP a nepresúvať (§ 6 ods. 10 zákona o BOZP),

(n) vydávať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (zákon č. 377/ 2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP),

(o) umožniť vykonávanie kontroly plnenia úloh zamestnávateľa v oblasti BOZP (§ 29 zákona o BOZP)

Článok 21

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

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

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

a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami.

b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať.

c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na stojoch a zariadeniach,

d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov

e/ zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach BOZP,

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje s spoluprácou s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne -
1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu

- 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania OOPP v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť vstupné, preventívne a výstupné lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov

- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak. č. 462/2003 Z. z.).
- e) uhradiť pedagogickému zamestnancovi a odborovému zamestnancovi jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke, najviac vo výške 5% sumy životného minima, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca,

Článok 23 Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo vo vlastnom zariadení (ŠJ pri MŠ), s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,20 € na jedno hlavné jedlo.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

Článok 24 Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

a/ päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní.

(4) 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 ods. 3 písm. a).

Článok 25

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednanie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
a) povinným prídelom je vo výške 1% a
b) ďalším prídelom vo výške 0,05 %
zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

(2) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na DDP na rok 2011 nasledovne:
Celková suma na doplnkové dôchodkové poistenie je tvorená :
a/ sumou uhrádzanou podľa uzatvorených zamestnávateľských zmlúv do 31.12.2011
b/ sumou 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov predstavujúcou príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v zmluvách uzatvorených počas roka 2011 a na úpravu príspevku podľa zmlúv v písm a.

Štvrtá časť

Článok 26 Záverečné ustanovenia

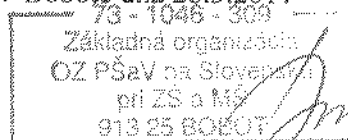
(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy, a to vždy do 15.02.v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.

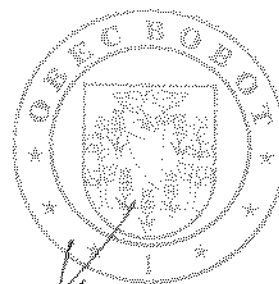
(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

- (4) Súčasťou tejto KZ sú:
- príloha č. 1 - Plnomocenstvo na podpísanie KZ na rok 2011
 - príloha č. 2 - Kritéria na priznanie osobného príplatku
 - príloha č. 3 - Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu v roku 2011 až 2013
 - príloha č. 4 - Pracovný poriadok 2011
 - príloha č. 5 - Vnútorý mzdový predpis

V Bobote dňa 28.3.2011



základná organizácia



štatutárny zástupca zamestnávateľa

Plnomocenstvo

Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej škole a Materskej škole, Bobotč.63, 913 25 Bobot, IČO: 00411421, na základe uznesenia výboru ZOOZ, č.1 zo dňa 03.03.2011, ktorý je aj štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto členku ZOOZ Mgr. Janu Motusovú a Danu Ďuriačovú predsedu ZO, aby zastupovali v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2011, ako aj splnomocňuje predsedu ZOOZ na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2011 v mene našej základnej organizácie.

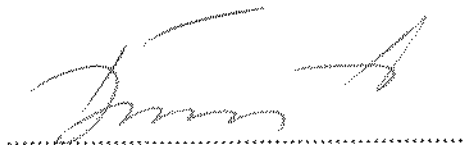
V Bobote dňa 03.03.2011



za Výbor ZOOZ

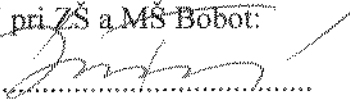
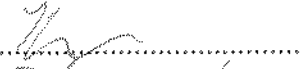
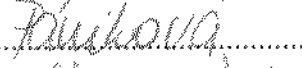
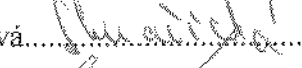
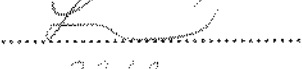
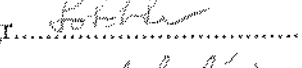
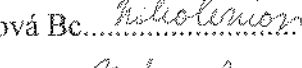
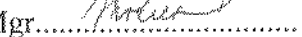
Plnomocenstvo prijímam.

V Bobote dňa 03.03.2011



Dana Ďuriačová

Členovia ZO OZ PŠ a V pri ZŠ a MŠ Bobot:

1. Dana Ďuriačová 
2. Anna Korbelová 
3. Sylvia Pániková 
4. Darína Stračiaková 
5. Mária Srncová 
6. Ivan Lobotka Mgr. 
7. Monika Nikolíniová Bc. 
8. Jana Motusová Mgr. 

Z Á S A D Y

pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

od 1.4.2011 do 31.3.2012

Článok 1 **Všeobecné ustanovenia**

V súlade so zákonom Národnej rady SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov, po vzájomnej dohode

ZO OZ PŠ a V pri ZŠ a MŠ Bobot
(ďalej len Rada ZO resp. Odborová organizácia)
zastúpená Danou Ďuriačovou predsedníčkou

a

obcou Bobot jej štatutárnym zástupcom
starostom Ľubomírom Tunegom

schvaľujú
zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu
platné od 1.4.2011 do 31.3.2012

Článok 2

/1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z.z.(ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť v súlade s čl. 24 tejto KZ zamestnancom zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

/2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

/3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. 1161 21027202/0200 vedenom v VÚB banke a.s, pobočka Trenčín.

/5/ 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.

/6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa – referent pre rozpočet a financie ZŠ s MŠ - a predseda odborovej organizácie.

/7/ Čerpanie sociálneho fondu podpisuje predseda organizácie. Časové plnenie zo SF môže byť maximálne do výšky stavu účtu.

/8/ Za dodržiavanie o hospodárení zo SF je zodpovedný : štatutár obce Bobot a predseda odborovej organizácie.

/9/ Predpokladom plnenia zo SF je žiadosť zamestnanca, doložená podkladmi odporučená vedúcim školských zariadení.

Žiadosti prijíma: ZOOZ PŠaV pri ZŠ a MŠ Bobot

Článok 3.

Rozpočet sociálneho fondu

1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu od 1.1.2011 do 31.12.2011

a/ tvorba podľa čl. 26, bod 1 KZ na rok 2011 1.058,88 €

b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov ku dňu 31.12.2010 2.219,17 €

Spolu: 3.278.05 €

/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2011

a/ stravovanie zamestnancov 630,00 €

b/ sociálna výpomoc nenávratná 300,00 €

c/ dary pre zamestnancov pri životných jubileách 40,00 €

d/ dary pri odchode do dôchodku 35,00 €

d/ regenerácia pracovnej sily /kultúrne, športové, plaváreň, sauna../. 1.500,00 €

Spolu: 2.505,00 €

e/ rezerva 773,00 €

Spolu výdavky a rezerva : 3.278,05€

Článok. 4
Použitie a čerpanie sociálneho fondu

a/ Stravovanie zamestnancov

1. 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 0,20 €** na jedno hlavné jedlo.

b/ Sociálna výpomoc nenávratná

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

1. Pri úmrtí manžela (-ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov /prípadne dieťaťa/ 100,- €
2. Pri úmrtí manžela /ky/ poskytne druhému z manželov na každé nezaopatrené dieťa 35,- €
3. Pri mimoriadne závažných dôvodoch (napr. úmrtie dieťaťa, živelná pohroma ...) sa poskytne sociálna výpomoc diferencovane, najviac do výšky 50,- €
4. Pri dlhodobej práceneschopnosti:
 - nad 3 mesiace PN 35,- €
 - nad 6 mesiacov PN 70,- €
 - nad 9 mesiacov PN 100,- €

c/ Dary pre zamestnancov pri životných jubileách

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri životných jubileách peňažný dar nasledovne:

- pri príležitosti životného jubilea 40,50, 60 rokov veku 40,- €
- pri odchode do dôchodku 35,- €

Peňažné dary budú poskytované zamestnancom v nadväznosti na dostatok prostriedkov na účte sociálneho fondu a iba v tom roku, na ktorý prípadne príslušné výročie.


d/ Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily, a to jedenkrát ročne:
wellness program príspevok 40,- €
a príspevok na dovolenku 70,- €
(na základe evidencie a objektívneho zhodnotenia využitia príspevku zo SF.)

Článok 5 Záverečné ustanovenie

1. Zo sociálneho fondu sa môže prispievať iba na činnosť a akcie poriadané v súlade s týmito zásadami, alebo odsúhlasené zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
2. Na poskytnutie plnenia nie je právny nárok.
3. O plnení rozpočtu sociálneho fondu bude zamestnávateľ informovať základnú organizáciu do konca apríla 2011.
4. Tieto zásady sú súčasťou KZ na rok 2011 a nadobúdajú účinnosť dňom 01.04.2011 a končia 31.03.2012.

V Bobote 28.3.2001


73 - 1046 - 309
Základná organizácia
OZ PŠaV na Slovensku
pri ZŠ a MŠ
919 25 BOBOT

Odborová organizácia
zastúpená Danou Ďuriačovou





štátutárny zástupca zamestnávateľa