

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na roky 2016 - 2017

uzatvorená dňa 27. 09. 2016 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej len ZO) pri Materskej škole Rokycany, zastúpenej PaedDr. Darinou Nagyovou, predsedníčkou Rady ZO OZ PŠaV na Slovensku Prešov, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia zo dňa 26. 04. 2016

(ďalej odborová organizácia)

a

Obcou Rokycany, zastúpenou starostom obce Jánom Kovalikom

(ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia (IČO: 42344719) má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 6 ods. 1 stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZ PŠaV).
Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 2/b Stanov OZ PŠaV a zo splnomocnenia zo dňa 26. 4. 2016, ktorým ZO splnomocnila na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy PaedDr. Darinu Nagyovú. Splnomocnenie zo dňa 26. 4. 2016 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie starostu obce Rokycany ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa skratka „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov Zákonníka práce skratka „ZP“, namiesto označenia Zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov skratka „POZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle §§ 230 - 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

3. Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Podrobnejšie upravuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania a starostlivosti o zamestnancov.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
3. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
4. KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle OcÚ Rokycany, najneskôr 30. septembra 2016 a končí 31. 12. 2017.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku všeobecne záväzných platných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným platným predpisom, ako aj tie ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od **prideleného rozpočtu**. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyhotoviť tri rovnopisy KZ, jeden rovnopis po podpísaní doručiť predsedovi odborovej organizácie, jeden rovnopis doručiť splnomocnencovi na kolektívne vyjednávanie, a to v lehote 5 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia.
3. Nových zamestnancov, prijatých do pracovného pomeru, oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností

Článok 7

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k porušeniu postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ alebo ak dôjde k nedodržaniu záväzkov z tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru nedodržaním záväzkov z tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov 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.
4. Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§240, ods. 6 ZP)

Článok 8

Riešenie kolektívnych a individuálnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, spor o uzatvorenie dodatku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jej jednotlivých záväzkov.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku 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 ich kolektívny spor rozhodol.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 9

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje, na dobu existencie odborovej organizácie, poskytnúť jej bezplatne priestory v budove materskej školy, v ktorých bude pôsobiť výbor ZO, ktorý je štatutárnym orgánom ZO.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na nevyhnutne potrebný čas.

Článok 10

Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne v dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu OZ PŠaV na Slovensku č.: SK82 0900 0000 0000 1149 1378 vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu člena vždy v termíne výplaty.

Tretia časť

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

Článok 11

Platové podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Článok 12

Príplatky

1. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti:

A) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť **triedneho učiteľa** príplatok v sume

a) 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede,

b) 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach.

B)) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť **uvádzajúceho** pedagogického zamestnanca príplatok v sume

a) 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca,

b) 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov.

2. Osobný príplatok

Zamestnávateľ môže priznať zamestnancovi **osobný príplatok** za ocenenie mimoriadnych osobných schopností dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.

3. Príplatok za riadenie

- a) Vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ **príplatok za riadenie** v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.
- b) Vedúcemu pedagogickému zamestnancovi vyplatí zamestnávateľ príplatok za riadenie 10% z platovej tarify a platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

4. Príplatok za zastupovanie

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

b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý zastupuje iného **nepedagogického zamestnanca** odmenu za zvýšený pracovný výkon nasledovne:

- b1) pri zastupovaní **kuchárky** 7€ za jeden deň,
- b2) pri zastupovaní **upratovačky** 5€ za jeden deň.

5. Kreditový príplatok

a) Pedagogickému 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 osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

b) Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

6. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

a) **Začínajúcemu pedagogickému** zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.

b) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

7. Ostatné príplatky

a) Zamestnávateľ bude realizovať vyplácanie príplatkov za prácu **v noci, v sobotu alebo v nedeľu a za prácu vo sviatok** v zmysle §§ 16-18 OVZ.

b) Zamestnávateľ vyplatí učiteľovi materskej školy **príplatok za zmenu vo výške 20,- € mesačne**.

c) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je rozdelená na dve alebo viac častí, príplatok **20,- € mesačne** (upratovačka v materskej škole).

Článok 13

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

1. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 a § 19a OVZ, nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov a v zmysle Usmernenia k práci nadčas, vydaného Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR dňa 14. 2. 2011.

2. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30% a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená 60% hodinovej sadzby funkčného platu.

3. Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancovi čerpať náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom sa táto lehota môže predĺžiť.

4. Práca nadčas je vykonávaná na príkaz zamestnávateľa alebo s jej súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.

Článok 14

Výplata platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Termín splatnosti mzdy je **23. deň** po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat zamestnancom na osobné účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti mzdy podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 15

a) Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) Pravidelne vysielat' zamestnancov na preventívne lekárske prehliadky s ohľadom na výkon práce na svoje náklady,
- b) Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,

Vyplatiť náhradu príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v období 10 kalendárnych dní v roku,

1. od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti **60%** z denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 2. od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **60%** z denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- c) zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning, zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.
(§ 55 zákona č. 317/2009 Z. z.)

Článok 16

16. Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom obce Rokycany vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ak títo 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. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. V prípade, že zamestnanec nesplní podmienky uvedené v ods. 2 tohto článku a nemá nárok na stravné v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách, ale v priebehu dňa preukázateľne plnil úlohy zamestnávateľa, poskytne mu zamestnávateľ stravný lístok.
4. V prípade, že zamestnávateľ nevie zabezpečiť stravovanie zamestnancov v čase, kedy je školská jedáleň mimo prevádzky, poskytne zamestnancom, ako náhradnú formu stravné lístky, v hodnote á 3,50 €.
5. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume vo výške 55% ceny jedla, najviac však do výšky 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.
6. 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 **0,30 €** na jedno hlavné jedlo.

Článok 17

Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto KZ

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v roku 2016 u zamestnávateľa ustanovuje sa pracovný čas zamestnanca 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, je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.

2. Základná výmera dovolenky za kalendárny rok pre nepedagogického zamestnanca je päť týždňov. Dovolenka za kalendárny rok vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roku dovŕši 33 rokov veku. Základná výmera dovolenky pre pedagogických zamestnancov je deväť týždňov.

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

a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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

a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

5. Zamestnávateľ sa zväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 alebo 60 rokov veku z prostriedkov zamestnávateľa vo výške:

a) pri odpracovaní 1-5 rokov u zamestnávateľa v sume min. 100 €,

b) pri odpracovaní 5-10 rokov u zamestnávateľa v sume min. 150 €,

c) pri odpracovaní viac ako 10 rokov u zamestnávateľa v sume min. 200 €.

Šiesta časť
Sociálny fond
Článok 18

Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších úprav a predpisov. Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu na obdobie platnosti a účinnosti KZ je **1,5 % zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.**

Článok 19
Použitie fondu

1. Pre použitie sociálneho fondu sú záväzné ustanovenia zákona NR SR č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
2. Pre čerpanie sociálneho fondu **v podmienkach zamestnávateľa** sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

Siedma časť

Článok 20
Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v troch rovnopisoch. Jeden rovnopis obdrží zamestnávateľ, jeden splnomocnenec na kolektívne vyjednávanie a jeden odborová organizácia.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ prečítali a súhlasia s jej obsahom.
3. Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 30 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
5. Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu odborovej organizácie.
- 6.

V Rokycanoch dňa 27. 09. 2016

PaedDr. Darina Nagyová
splnomocnenec na kolektívne vyjednávanie

Ján Kovalík
starosta obce

Príloha č. 2
Zásady pre tvorbu a použitie Sociálneho fondu

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len SF), v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, v pôsobnosti zamestnávateľa. Jednotlivé položky vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov škôl bez právnej subjektivity v pôsobnosti obce Rokycany.
2. Tieto zásady sa môžu v priebehu platnosti KZ meniť a dopĺňať vo forme dodatku ku KZ.
3. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov – po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
4. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
5. Prostriedky SF sa vedú účtovne v rámci bežného účtu v banke. Na tento účel sa prostriedky vyčleňujú v presnej výške 1,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom za kalendárny rok.
6. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- 7.

Článok 2
Tvorba sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli na nasledujúcej tvorbe SF:

- a) povinným prídedom vo výške 1 %,
- b) ďalším dohodnutým prídedom vo výške 0,5 %, zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- d) z ďalších zdrojov, ktorými sú: zostatok SF k 31. 12. 2015 vedený účtovne v rámci bežného účtu v banke.

Článok 3
Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zo sociálneho fondu zamestnancom
 - a) príspevok na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed vo výške 0,30 Eur.
 - b) peňažný dar pri životnom jubileu 50 a 60 rokov vo výške 50 €.

V Rokycanoch dňa 27. 09. 2016

PaedDr. Darina Nagyová
splnomocnenec na kolektívne vyjednávanie

Ján Kovalik
starosta obce