

**Materská škola, ul. MDŽ č. 26, 942 01 Šurany**

**Základná organizácia OZ PŠaV Materská škola, ul. MDŽ č. 26, 942 01 Šurany**

## **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**na rok 2017**

**Táto kolektívna zmluva je uzatvorená v zmysle § 2 odst. 2 a odst. 3 Zákona č. 2/1991 Zb., o Kolektívnom vyjednávaní medzi**

**Materskou školou, ul. MDŽ č. 26, 942 01 Šurany v zastúpení Erikou Sekanovou**

**a**

**Základnou organizáciou ZO OZ MŠ ul. MDŽ č. 26, 942 01 Šurany v zastúpení Janou Bezedovou, predsedníčkou ZO OZ PŠaV**

## KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 2.1.2017 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov a vedy na Slovensku pri Materskej škole na ul. MDŽ č. 26, v Šuranoch v zastúpení Janou Bezdedovou, predsedníčkou ZO OZ Materská škola ul. MDŽ č. 26, Šurany

a

Materskou školou na ul. MDŽ č. 26, so sídlom v Šuranoch, v zastúpení Erikou Sekanovou riaditeľkou Materskej školy / ďalej len 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 a podľa článku 5 ods. 7, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 2.1.2017, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Janu Bezdedovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo 2. 1.2017 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou /a jej platnými dodatkami/ zo dňa 1.4.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie riaditeľa školy, 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 Zákonník 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“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2017 skratka "KZVS".

**Článok 2**

***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. 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 v zmysle platných zákonov SR.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas 37 a ½ týždenne a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 2. januára 2017. Účinnosť ostatných článkov nevymenovaných v predchádzajúcej vete končí podpisom novej KZ. Ruší sa platnosť KZ zo dňa 1.1.2011.

### **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 číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. 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) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 41 ods. 1 ZP.

## **Druhá časť**

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

#### **Článok 7**

#### ***Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť***

- 1a) Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovaných činností v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede alebo v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach. Príplatok za činnosť triedneho učiteľa sa určuje na školský rok.
- 1b) pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca patrí príplatok za výkon špecializovaných činností v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca.

Príplatok za výkon špecializovaných činností sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

#### **2) Kreditový príplatok**

Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérnom systéme patrí kreditový príplatok v sume 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený a to za každých 30 kreditov, najviac za 60 kreditov. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

#### **3) Plat na prácu nadčas**

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

#### **4) Odmena**

Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu v mesiaci v ktorom dovŕšil uvedený vek. Uvedená odmena sa poskytuje iba v roku, v ktorom pripadlo zamestnancovi životné jubileum za podmienok, že zamestnanec je v pracovnom pomere a v organizácii odpracoval minimálne 5 rokov pred dovŕšením jubilejného veku.

## **Článok 8** **Osobný príplatok**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností vo výške min. 6% pokiaľ to stav finančných prostriedkov školského rozpočtu - položka 610 umožňuje (§ 10 OVZ).
- (2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria stanovené pracovným poriadkom školy na aktuálny školský rok .
- (3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu : kárne opatrenie, zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria) a krízová finančná situácia školy .
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov nahor, vždy pri zmene osobného príplatku.

## **Článok 9** **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr do 25. dňa nasledujúceho mesiaca bezhotovostným platobným stykom cez peňažné ústavy.
- (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 najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ vykoná zrážky zo mzdy na základe dohody o zrážkach zo mzdy /§ 131 ZP/ so zamestnancom vo výške **0,1 % z čistého mesačného príjmu** v prospech odborového orgánu na jeho č. účtu **SK70 7500 0000 0040 0785 4971** a to najneskôr do 2 dní od splatnosti platu a vo výške **0,3% z čistého mesačného príjmu** zamestnanca v prospech odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku v Bratislave na jeho číslo účtu: **SK82 0900 0000 0000 1149 1378**
- (4) Zmluvné strany prispievajú na náklady na kolektívne vyjednávanie zo SF príspevkom vo výške **0,66 €** na zamestnanca, ktoré zúčtuje zamestnávateľ.
- (5) Funkčný plat zamestnanca je súčet tarifného platu a príplatkov určených mesačnou sumou podľa § 4 odst. 1 písm. a – j zákona č. 553/2003 Z. z..
- (5) **Stupnice platových taríf sa od 1.1.2017 zvýšia:**
  - **pedagogickým zamestnancom za odpracované roky**
  - **o 4% platové tarify nepedagogických zamestnancov**, ktoré tvoria prílohu č.1- základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. / Prílohy č. 1 a sú súčasťou vnútorného mzdového predpisu./

## **Článok 10** **Odstupné podľa §76 ZP**

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo 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) 1 funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 2 roky a menej ako päť rokov.

b) 2 funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako 10 rokov.

c) 3 funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov.

d) 4 funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 20 rokov .

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písmeno a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume :

a) 1 funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako 2 roky .

b) 2 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako päť rokov.

c) 3 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov.

d) 4 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov.

e) 5 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov .

## **Odchodné podľa §76a ZP**

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 : zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume 1 funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

2/ Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a odst. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

3/ Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa a zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

### **Článok 11** **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie**

(1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2017 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.. U zamestnávateľa , u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2016 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa , ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2016 zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2017 je najmenej 2% objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

účasnícku zmluvu jeho zamestnanec, je **Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou a to do 30 dní odo dňa , v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.**

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov ústne prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

### **Článok 12** **Zaradenie zamestnancov** **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

1/ Zaradenie zamestnanca musí byť v súlade s §5 ods.1. zákona číslo 553/2003

- a) s charakteristikou platovej triedy
- b) katalógom pracovných činností a katalógom v časti „17. školstvo a šport“

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom , ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce 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.).

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať s účinnosťou od 1.1.2017 zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme tarifný plat v sume platovej tarify podľa základnej stupnice platových taríf zvýšených o 4% /príloha č. 1/.



### **Článok 13**

#### **Pracovný čas zamestnancov**

(1) V zmysle KZVS bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2017 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.

(2) Ďalší odpracovaný čas nariadený zamestnávateľom sa považuje za prácu nadčas a posudzuje sa podľa platných právnych predpisov so všetkými z toho vyplývajúcimi dôsledkami a nárokmi /§97 ZP/. Pedagogickí zamestnanci si môžu čerpanie náhradného voľna nárokovať predovšetkým počas vedľajších a hlavných prázdnin žiakov.

(3) Pedagogický zamestnanec si náhradné voľno môže čerpať iba v ojedinelých prípadoch i mimo prázdnin, so súhlasom riaditeľky školy.

4/ Ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom na čerpaní náhradného voľna, práca nadčas mu bude preplatená.

### **Článok 14**

#### **Dovolenka na zotavenie**

(1) V zmysle KZVS, bod II.2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roku dosiahne 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce /učiteľov vrátane riaditeľa a vychovávateľov/ je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(2) Zamestnanec na ktorého sa vzťahuje bod 1 má v roku 2017 právny nárok na výmeru dovolenky v rozsahu deväť týždňov/pedagogickí/ a 6 týždňov nepedagogickí..

### **Tretia časť**

#### **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

### **Článok 15**

#### **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 16** **Riešenie kolektívnych sporov**

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

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

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

### **Článok 17** **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

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

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.6 ZP).

## **Článok 18**

### **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 povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- c) 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 kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

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

## **Článok 19**

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

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

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.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 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)
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP) na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.5 písm. a/ ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)

**b/ ústne informovať odborovú organizáciu najmä :**

- 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) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
- d) 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.7 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)
- pri hromadnom prepúšťaní o :
  - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
  - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
  - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
  - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
  - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 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 záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozboru hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)

**c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 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 ak presahuje 33,--€ (§ 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)
  - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)

d/ umožniť Odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovných 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.

## **Článok 20** **Záväzky odborovej organizácie**

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

(1) 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.

## **Článok 21** **Ochrana práce**

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 8a až 8f) zákona NR SR je č. 330/1996 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia 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 bude :

**a/** zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP

**b/** pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie

**c/** zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP

**d/** kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené poruchy, príčiny porúch a havárií

**e/** zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,

**f/** vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,

**g/** vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,

**h/** odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,

**j/** dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov.

(3) Zamestnávateľ môže v prípade nepriaznivých klimatických podmienok (tropický deň s teplotou nad 33°C) uplatniť niektorý z nasledovných postupov na vytvorenie zlepšenia pracovného prostredia:

- a) dodržiavanie pitného režimu na náklady zamestnávateľa,
- b) primerané krátenie pracovného času a pod.

Zamestnávateľ prispôsobí úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

## **Článok 22**

### **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 strojoch a zariadeniach,

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

**e/** zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

### **Článok 23**

#### **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

**a/** umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca.

**b/** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem pravidelným dopĺňovaním

**c/** v odôvodnených prípadoch poskytne zamestnávateľ na zariadenie a vybavenie osobných vecí s prihliadnutím na osobitnosť učiteľského povolania zamestnancovi individuálne pracovné voľno do 6 dní za kalendárny rok – bez náhrady mzdy.

**d/** počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období :

od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z.z.)

### **Článok 24**

#### **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie podľa zásad správnej výživy, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny len vo vlastnom stravovacom zariadení.

(3) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty 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.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nad rámec všeobecne platných predpisov /§152 ZP/

príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,10 € na jedno teplé jedlo.

(5) Zamestnávateľ umožní zamestnancom používať zariadenia školskej jedálne a telocvične pri významných dňoch rezortu školstva ako aj vlastných životných a pracovných jubileách bez úhrad režijných nákladov.

(6) Riaditeľ školy v spolupráci so ZO poverí 2 x za kalendárny rok stravovaciu komisiu preveriť úroveň stravovania a v prípade potreby, v súvislosti s prípadnými sťažnosťami stravníkov aj častejšie.

7/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom počas školských prázdnin stravovanie formou stravných lístkov /ak zamestnancom nemôže poskytnúť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení/.

### **Článok 25** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, 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.

### **Článok 26** **Tvorba sociálneho fondu a ustanovenia k použitiu SF**

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelením je vo výške 1%

b) ďalším prídelením vo výške 0,05 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

c/ použitie sociálneho fondu:

- Príspevok na stravovanie zamestnancov
- Na doškolovanie zamestnancov /zamestnávateľ hradí dopravu, ubytovanie a polpenziu podľa zákona č. 119/1992 Zb, o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
- Na dopravu do zamestnania a späť
- Príspevky:
  - Pri príležitosti Dňa učiteľov jednorazový príspevok
  - Na spoločenské a vzdelávacie činnosti, občerstvenie
  - Na regeneráciu pracovnej sily



- Vianočný príspevok, podľa zostatku finančných zdrojov na účte.

**Štvrtá časť**  
**Článok 27**

**Záverečné ustanovenia**

- (1) Táto kolektívna zmluva je uzatvorená na dobu určitú na 5 rokov / 2017-2021/.
- (2) Zmluvné strany sú povinné kolektívnu zmluvu dodržiavať odo dňa jej podpísania . Zmeny a doplnky je možné vykonať iba po vzájomnej dohode oboch strán písomne, formou zapracovania dodatku ku kolektívnej zmluve.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne na pracovných poradách.
- (4) Kolektívna zmluva na rok 2017 bol prerokovaná na spoločnom rokovaní zástupcov zamestnávateľa a členov odborového orgánu MŠ na ul. MDŽ č. 26, v Šuranoch dňa 2.1.2017 .
- (5) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- (6) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
  - 7/ Ak počas platnosti KZ príde k legislatívnym zmenám právnych, sociálnych, mzdových, prípadne iných predpisov, ktoré spôsobia neplatnosť niektorých článkov a rozhodnutí tejto KZ, zmluvné strany sa zaväzujú dohodnúť bezodkladne formou dodatkov ku KZ iné ustanovenia v príslušných častiach, v súlade s platnými predpismi a nariadeniami.
  - 8/ S obsahom tejto KZ bude bezodkladne oboznámený každý zamestnanec na členskej schôdzi ZO a pracovnej porade prostredníctvom ZO a riaditeľkou školy.
  - 9/ Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 41 ods. 1 ZP.
  - 10/ Platnosť tejto KZ končí dňa 31.12.2021.

V Šuranoch 2.1.2017

- Prílohy: č. 1 Memorandum o úprave platových pomerov zamestnancov v štátnej službe a niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
- č. 2 Plnomocenstvo
  - č. 3 Tvorba SF a jeho čerpanie

Jana Bezdedová

Erika Sekanová

Predsedyňa ZO OZ PŠaV  
pri MŠ, ul. MDŽ 26, Šurany

riaditeľka MŠ,  
ul. MDŽ 26, Šurany

Príloha č. 1

**Memorandum o úprave platových pomerov zamestnancov v štátnej službe a niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme**

Zmluvné strany zástupcovia poverení vládou a reprezentatívni zástupcovia zamestnávateľov v súlade s § 3 písm. e) a f) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších

predpisov

(ďalej len „zástupcovia zamestnávateľov“)

a

Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky, Nezávislé kresťanské odbory Slovenska,  
Všeobecný slobodný odborový zväz

(ďalej len „zástupcovia zamestnancov“)

uzatvárajú

MEMORANDUM

O ÚPRAVE PLATOVÝCH POMEROV ZAMESTNANCOV V ŠTÁTNEJ SLUŽBE A  
NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME

## Preambula

uznávajúc, že rozvoj spoločnosti Slovenskej republiky, ktorého cieľom je vytvárať podmienky pre kvalitný život občanov a prehĺbovanie spoločenskej súdržnosti v kontexte sociálneho dialógu sú jednou z významných hodnôt, ktorú je potrebné rozvíjať a spolu so stabilitou sú spoločným cieľom a záujmom zástupcov zamestnávateľov, ako aj zástupcov zamestnancov sa

zástupcovia zamestnávateľov

a

zástupcovia zamestnancov

(spoločne aj „zmluvné strany“)

rozhodli uzatvoriť nasledovné memorandum o úprave platových pomerov zamestnancov v štátnej službe a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, s výnimkou pedagogických a odborných zamestnancov a učiteľov vysokých škôl (ďalej aj „memorandum“) v nasledovnom znení:

I.

1. Zástupcovia zamestnávateľov sa zaväzujú zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme:

a) zvýšiť ich platy na úrovni 2% priznaných funkčných platov v termíne od 01.09.2017 do 31.12. 2017 a od 01.09. 2018 do 31.12.2018.

b) valorizovať platové tarify a stupnice platových taríf o 4 % od 01.01. 2018.

2. Zástupcovia zamestnávateľov sa zaväzujú vytvoriť finančné predpoklady súvisiace s realizáciou a s napĺňaním záväzkov vyplývajúcich z tohto memoranda pri bode 1. písm. a) formou odmeny vo výške 2 % priznaného funkčného platu zamestnanca k 1. 9. 2017 a priznaného funkčného platu zamestnanca k 1.9.2018 za každý plne odpracovaný mesiac, resp. alikvotne krátiť v závislosti od doby trvania pracovného resp. štátnozamestnaneckého pomeru.

## II.

1. Zástupcovia zamestnávateľov sa zaväzujú v spolupráci so zástupcami zamestnancov zrealizovať mzdové zvýšenie upravené v článku I. bod 1 písm. a) tohto memoranda.

2. Vláda sa zaväzuje ustanoviť zvýšenie platových taríf, resp. stupníc platových taríf od 1. 1. 2018 v zmysle čl. I. bodu 1 písm. b) tohto memoranda, nariadením vlády Slovenskej republiky.

## III.

1. Zástupcovia zamestnancov prijímajú návrh zástupcov zamestnávateľov na zvýšenie plátov v roku 2017 a 2018 v zmysle čl. I. bodu 1. písm. a) a bodu 2 a valorizáciu platových taríf zamestnancov v štátnej službe a zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2018 vo výške 4% od 1. 1. 2018.

2. Zástupcovia zamestnancov sa zaväzujú, že počas účinnosti tohto memoranda nebudú vyvíjať aktivity spojené s ďalšími požiadavkami na zvyšovanie plátov na rok 2018.

3. Zástupcovia zamestnancov sa zaväzujú, že budú dôkladne sledovať uplatnenie finančných nárokov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa ako aj z tohto memoranda.

#### IV.

##### Záverečné ustanovenia

1. Spory zmluvných strán týkajúce sa obsahu tohto memoranda alebo súvisiace s týmto memorandom budú riešiť zmluvné strany vzájomným rokovaním.
2. Memorandum sa môže meniť a dopĺňať o skutočnosti, ktoré nie sú obsahom memoranda na základe vzájomnej dohody zmluvných strán písomným dodatkom k memorandu.
3. Memorandum sa uzatvára na dobu určitú, do 31. 12. 2018.
4. Memorandum nadobúda platnosť a účinnosť podpisom oboch zmluvných strán.
5. Memorandum bude prílohou kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa na rok 2017 a 2018.
6. Zmluvné strany, na znak svojho súhlasu s týmto memorandom, ho potvrdzujú svojím podpisom.

V Bratislave dňa 1. decembra 2016

V Bratislave dňa 1. decembra 2016

Príloha č. 2

## **P l n o m o c e n s t v o**

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole , so sídlom MDŽ 26, 942 01 Šurany, na základe uznesenia výboru ZOOZ, ktorý je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto Janu Bezdedovú, predsedkyňu Základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2017, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2017 v mene našej základnej organizácie.

V Šuranoch 2.1.2017

.....

za výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

V Šuranoch 2.1.2017

.....

Jana Bezdedová

## Materská škola, ul. MDŽ 26, 942 01 Šurany

### Tvorba a čerpanie sociálneho fondu na rok 2017

Zostatok k 31.12.2016	481,55 €
Tvorba na rok 2017 – SF – 1,05	1 840,00 €
<b>Spolu:</b>	<b>2 321,55 €</b>

#### Predpokladané čerpanie SF za rok 2017

1/ Školenie zamestnancov za účelom zvyšovania svojej kvalifikácie	100,00 €
2/ Príspevok na kultúrne podujatia	300,00 €
3/ Príspevok na stravovanie	180,00 €
4/ Príspevok na deň učiteľov	300,00 €
5/ Príspevok na regeneráciu	250,00 €
6/ Sociálne jednorázové nenávratné výpomoci: Zamestnancovi sa poskytuje peňažná výpomoc	
- Úmrtie manžela, manželky	170,00 €
- Úmrtie dieťaťa zamestnanca /nie zárobkovo činné/	100,00 €
- Úmrtie zamestnanca veniec	35,00 €
7/ Ostatné	886,55 €
<b>Spolu:</b>	<b>2 321,55 €</b>

V prípade nevyčerpania SF z jednotlivých položiek sa rozdelí na konci kalendárneho roka ako vianočné odmeny.