

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2021-2022

uzatvorená dňa 21.12.2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Rabčická 410, Rabča
zastúpenou

Mgr. Vierou Tvarožkovou, predsedkyňou ZO OZ, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 1 Štatútu Rady ZOOZ PŠaV /ďalej odborová organizácia /

a

Základnou školou s materskou školou Rabčická 410 Rabča,
Rabčická 410, 029 44 Rabča, IČO 37810316
zastúpenou Ing. Annou Kornhauserovou, riaditeľkou školy
/ďalej zamestnávateľ /

za ZO OZ
Mgr. Viera Tvarožková
predsedkyňa ZO OZ

za zamestnávateľa
Ing. Anna Kornhauserová
riaditeľka školy

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.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.8.2017. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho 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 výkone práce vo verejnom záujme skratka „VPVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2018 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.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 15 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o vedľajšej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami.

Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2021 a končí 31.decembra 2022.

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

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

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú 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 dodatok k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovávajú 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 štyroch 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 dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 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, ktorý je triednym učiteľom
- za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify, platovej triedy, pracovnej triedy do ktorej je zaradený zvýšenej o 24%,
 - za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, patrí príplatok v sume 10% jeho platovej tarify, platovej triedy, pracovnej triedy do ktorej je zaradený zvýšenej o 24% (§ 13b ods. 1 OVZ),
 - triednym učiteľom 1.-9.ročníka a učiteľom v MŠ sa vyplatí príplatok za triednictvo aj v mesiacoch júl a august.
- (2) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho učiteľa patrí príplatok v sume 4% platovej tarify, platovej triedy, pracovnej triedy do ktorej je zaradený zvýšenej o 24% (§ 13b ods. 2 OVZ).
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi kreditový príplatok. Jeho ustanovenie, zníženie alebo odobratie rieši (§ 14 ods. 2 OVZ).
- (4) Zamestnávateľ určí výšku príplatku za riadenie vedúcemu zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorého je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24% (§ 8 OVZ).
- (5) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).
- (6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).
- (7) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).
- (8) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).
- (9) 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.5 až 7. (§ 19 OVZ)
- (10) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku zamestnanca, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).
- (11) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhrada v zmysle § 21 OVZ.

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.(§ 10 OVZ).

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

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods.1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

(4) 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 kritériá).

(5) Limit osobného príplatku sa ustanovuje najviac 100% z platovej tarify najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy.

(6) Osobný príplatok nie je nárokovateľný, rozhoduje o ňom zamestnávateľ.

Článok 9 **Náhradné voľno za prácu nadčas**

(1) Náhradné voľno za prácu nadčas čerpá zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, najmä však v čase vedľajších prázdnin.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 2 dni osobného voľna v školskom roku s náhradou mzdy, ak si zamestnanec sám zabezpečí neplatené zastupovanie.

Článok 10 **Plat, výplata platu a zrážky z platu**

(1) Stupnice platových taríf sa od 1. januára 2020 zvýšili v nadväznosti na účinnosť novely zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov v zmysle zákona č. 338/2019 Z.z., Nariadenia vlády Slovenskej republiky, ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme:

- a) základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č. 3 zákona o odmeňovaní 553/2003 Z.z.
- b) stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov, ktoré tvoria prílohu č. 1 pracovná skupina č. 1 zákona o odmeňovaní 553/2003 Z.z.
- c) stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov, ktoré tvoria prílohu č. 1 pracovná skupina č. 2 zákona o odmeňovaní 553/2003 Z.z.

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

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu na účet Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku vždy do 15.dňa v mesiaci.

(5) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v odseku 3 všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov.

Článok 11 **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený podľa §76 ods. 1 Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 12 **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok vo výške 2% z objemu zúčtovaných miezd na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.

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

Článok 13 **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

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.).

Článok 14 **Pracovný čas zamestnancov**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje 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 sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.

(2) Zamestnanec má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 15 ***Dovolenka na zotavenie***

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v §103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 16 ***Opakovaný pracovný pomer na dobu určitú***

(1) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len pri funkcii „asistent učiteľa“, podľa ZP § 48 pracovný pomer na dobu určitú bod (4) odst. d)

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.

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 § 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) miesto v budove ZŠ,
- b) po dohode používať telefón, evidencia hovorov
- d) používať kopírku, počítač, internet, e-mail
- e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoje náklady
- f) svoje rokovacie miestnosti na svoje náklady 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.
- g) 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:**

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 VPVZ)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 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 dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 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)
- určenie prídelu 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) 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 školský rok (§ 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. 2 ZP)

- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho ajo záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor 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)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.5 písm. a/ ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.5 písm. b/ 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 34EUR (§ 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, splnutie, 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)

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 odborovej organizácie na nevyhnutne potrebný čas na výkon činnosti, ktorá súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, ak činnosť v odborovom orgáne nemožno vykonať mimo pracovného času.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť zástupcov zamestnancov na školení a vzdelávaní v oblasti pracovnoprávných vzťahov.

(4) Pri uvoľňovaní zamestnancov z organizačných dôvodov zamestnávateľ postupuje podľa určeného poradia:

1. kvalifikovanosť, odbornosť
2. dosiahnutie fyzického veku na odchod do starobného dôchodku
3. opakujúce sa nedostatky v práci
4. dĺžka praxe

Článok 20 **Záväzky 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 21 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák.č.309/2007 Z. z. (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 zásadné 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 a ostatnými 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 (§ 6 ods.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),
- l/** 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 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- m/** znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať (§ 6 ods.10 zákona o BOZP),
- n/** vydať 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 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 vyšetruje 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 a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e/** zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,
 - f/** požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
 - a/** 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - b/** 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariad. vlády SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad každé tri roky
- b/vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ umožní čerpanie dovolenky za účelom rekreácie počas školského roka len po dohode a v odôvodnených prípadoch
- (2) Na tuzemské, zahraničné rekreácie, detské rekreácie poskytne príspevok zo SF.

Článok 25

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(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 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 sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

(6) Zamestnávateľ umožní vo svojich zariadeniach stravovanie aj iným osobám nasledovne:

- a) bývalí zamestnanci zamestnávateľa – za plnú sumu ceny stravného lístka,
- b) žiaci, študenti a zamestnanci škôl a školských zariadení iného zriaďovateľa, počas športových súťaží a iných akcií na školách – za cenu, ktorá sa skladá z platby stravníka pre príslušnú vekovú kategóriu a platného normatívu pre zariadenia školského stravovania, vydaného MŠ SR,
- c) iné dospelé osoby, ktoré vykonávajú služby škole (pracovníci zubných ambulancií, psychologovia, atď.) – za plnú sumu ceny stravného lístka

Článok 27
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 28
Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelením vo výške 1% a

b) ďalším prídelením vo výške 0,25%

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

(2) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie nasledovne:

Celková suma na doplnkové dôchodkové poistenie je tvorená:

a) sumou 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom poistení.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 29 *Záverečné ustanovenia*

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.

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

V Rabči dňa 21.12.2020

.....
základná organizácia

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

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

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Rabčická 410, Rabča, na základe uznesenia výboru ZOOZ z dňa 15. decembra 2018, ktorý je aj štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Vieru Tvarožkovú, predsedkyňu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2021-2022, ako ju aj splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2021-2022 v mene našej základnej organizácie.

Rabča 18.12.2020

.....
za výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

Rabča 18.12.2020

.....
Mgr. Viera Tvarožková

SOCIÁLNY FOND

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

/1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a 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.ú. 4040920002. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

/5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

/6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Bc. Mária Loneková – mzdová účtovníčka.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2021		
a/ povinný prídelt vo výške 1,25%	14000,00	EUR
b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	7348,94	EUR
SPOLU:	21348,94	EUR
/2/ Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2021		
a/ stravovanie	1000,00	EUR
b/ na dopravu do zamestnania a späť	3200,00	EUR
c/ sociálna výpomoc nenávratná	1000,00	EUR
d/ dary	1000,00	EUR
e/ liečebná starostlivosť	1200,00	EUR
f/ rekreácia	500,00	EUR
g/ stravné lístky za dovolenku a spestrenie str.	6300,00	EUR
h/ pitný režim	500,00	EUR
ch/ tel., kultúrna, spoloč. a vzdelávacia činnosť		
- guláš	800,00	EUR
- kultúrne akcie na osobu 15 EUR	500,00	EUR
- deň učiteľov prenájom priestorov	1800,00	EUR
- kultúra	3548,94	EUR
SPOLU:	21348,94	EUR

Predpokladaný rozpočet sociálneho fondu na rok 2022 je v prílohe č.1.

Článok 3 **Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

1/ Stravovanie

a/ Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) príspevok vo výške 12centov na odobratý obed. Nárok možno uplatniť, keď zamestnanec odpracuje viac ako 4 hodiny denne. Príspevok sa poskytuje priamo na účet školskej jedálne na základe vyúčtovania vedúcej ŠJ – podľa počtu odobratých jedál za jednotlivých zamestnancov.

b/ Zamestnávateľ poskytuje stravný lístok (gastro lístok) počas pracovného voľna a školských prázdnin v školskej jedálni. Zamestnávateľ poskytuje stravný lístok v hodnote 4,00Eur. Stravné lístky si zakúpia v mzdovej učtárni za 1,68 Euro, ktoré sa zrazí z výplaty za daný mesiac poskytnutia stravného lístka. Zo SF je príspevok na jeden stravný lístok 12 centov na odobratý obed.

c/ Zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie pitného režimu na pracovisku.

2/ Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

a/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý má bydlisko v mimo sídla školy, aj v mieste sídla školy ale využíva dopravu autobusom pre veľkú vzdialenosť od sídla školy. Zamestnávateľ poskytne jedno rázový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške mesačného cestovného 2x ročne, ak zamestnanec odpracuje najmenej 50% pracovných dní v danom roku.

Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukázať jednodňovým obojstranným cestovným lístkom v danom roku.

3/ Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

a/ pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti)200EUR

V prípade úmrtia zamestnanca poskytnúť túto sumu najbližšiemu rodinnému príslušníkovi, ktorý zabezpečuje pohreb. Príspevok sa poskytne v poslednej výplate zamestnanca.

b/ pri živelnjej pohrome, havárii, ujme na zdraví do 166EUR

c/ pri závažnom dlhodobom ochorení – minimálne tri po sebe nasledujúce mesiace raz ročne do 200EUR

d/ v mimoriadne ťaživej situácii / ak príjem rodiny je na hranici životného minima, alebo ho presahuje do 50EUR raz za dva kalendárne roky diferencovane do 200EUR.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

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

- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody

- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti

- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

e/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravné lístky v hodnote 40,00 Eur za vyčerpaných 10 dní dovolenky v celku za daný rok, pričom sa zamestnancovi vyplatia stravné lístky v plnej hodnote zo sociálneho fondu.

f/ Zamestnávateľ prehodnotí v kalendárnom roku čerpanie zo sociálneho fondu a po vzájomnej dohode zamestnávateľa a odborovej organizácie rozpustí nevyčerpanú čiastku formou poskytnutia

ďalších stravných lístkov zamestnancom, (ak pracovný pomer zamestnanca trvá dlhšie ako tri mesiace) na spestrenie stravovania zamestnancov v hodnote 60,00Eur ak to financie v sociálnom fonde pokrývajú. Pričom sa zamestnancovi vyplatia stravné lístky v plnej hodnote zo sociálneho fondu.

4/ Liečebná starostlivosť

a/ Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením raz ročne v sume.....40EUR

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

b/ Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,.) a presahujú 100EUR diferencovane, raz za tri roky v sume do 100EUR

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

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

c/ Na ambulantnú liečbu alebo rehabilitáciu potrebnú na doliečenie zdravotného stavu po pracovnom úraze do 34EUR

d/ Na rám na okuliare raz za 2 roky zamestnancovi v trvalom pracovnom pomere 100EUR

5/ Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

a/ pri príležitosti pracovného jubilea 20, 25, 30, 35 a 40 odpracovaných rokov v našej organizácii.....50EUR

b/ z príležitosti životného jubilea 50 a 60 rokov podľa odpracovaných rokov.....do120EUR

c/ pri prvom odchode do dôchodku podľa odpracovaných rokovdo 100EUR

d/ za záchranu životado 70EUR

e/ pri narodení dieťaťa.....50EUR

6/ Rekreačia

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok

a/ na domácu i zahraničnú rekreáciu na základe žiadosti a potvrdenia o rekreačnom pobyte (minimálne víkendový pobyt, t.j. 2 noci a riadny daňový doklad o pobyte) každý druhý rok. (Ak sa na rekreáciu zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok od podľa §152a Zákonníka práce, tak na tento príspevok zo SF nemá nárok.) vo výške.....50EUR

b/ na každé dieťa, ktoré sa zúčastní detskej rekreácie vo výške.....20EUR

7/ Telovýchovná , kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok

a/ na organizáciu športového turnaja pre zamestnancov školy po predložení nákladov a zoznamu účastníkov 1x ročne..... 800EUR

b/ na individuálnu športovú alebo kultúrnu akciu podľa vlastného výberu zamestnanca pokiaľ jeho pracovný pomer trvá viac ako 3 mesiace 1x ročne.....15EUR

c/ na kultúrne podujatia organizované ZOOZ3548,94EUR

d/ na kultúrny program a posedenie zamestnancov pri príležitosti Dňa učiteľov do 1800EUR

8/ Pitný režim

Na základe BOZP zamestnávateľ poskytne zamestnancovi minerálne vody na zabezpečenie pitného režimu vo výške 5,00EUR na zamestnanca

9/ Zdaňovanie

Všetky príspevky zo sociálneho fondu, okrem príspevku na stravovanie a prenajatia zariadenia na nejakú akciu, sú zdaňované 19% daňou z príjmu a odvodmi do zdravotnej a sociálnej poisťovne.

10/ Záverečné ustanovenia

Školy a školské zariadenia s právnou subjektivitou si vytvárajú vlastný rozpočet SF v zmysle platných zákonov.

Na poskytnutie plnenia zo sociálneho fondu nie je právny nárok.

Z účtu sociálneho fondu sa môže prispievať iba na činnosť a akcie organizované a odsúhlasené zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Pravidlá tvorby a použitia SF nadobúdajú účinnosť 1.1.2021, ich účinnosť končí 31.12.2022.

.....
zamestnávateľ

.....
odborová organizácia

Príloha č. 1

Článok 2
Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2022		
a/ povinný prídelen vo výške 1,25%	14400,00	EUR
b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	5364,84	EUR
SPOLU:	19764,84	EUR
/2/ Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2022		
a/ stravovanie	1000,00	EUR
b/ na dopravu do zamestnania a späť	4800,00	EUR
c/ sociálna výpomoc nenávratná	500,00	EUR
d/ dary	1000,00	EUR
e/ liečebná starostlivosť	1000,00	EUR
f/ rekreácia	500,00	EUR
g/ stravné lístky za dovolenku a spiestrenie str.	4000,00	EUR
h/ pitný režim	500,00	EUR
ch/ tel., kultúrna, spoloč. a vzdelávacia činnosť		
- guláš	664,84	EUR
- kultúrne akcie na osobu 15 EUR	500,00	EUR
- deň učiteľov prenájom priestorov	1800,00	EUR
- kultúra	3500,00	EUR
SPOLU:	19764,84	EUR

Rabča 01.01.2022

.....
zamestnávateľ

.....
odborová organizácia