

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2024

uzatvorená medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Gymnáziu a základnej škole Sándora Máraiho s vyučovacím jazykom maďarským – Márai Sándor Magyar Tanítási Nyelvű Gimnázium és Alapiskola v Košiciach, zastúpenou **Judit Eröss**, predsedníčkou ZO OZ PŠaV

a

Gymnáziom a základnou školou Sándora Máraiho s vyučovacím jazykom maďarským – Márai Sándor Magyar Tanítási Nyelvű Gimnázium és Alapiskola v Košiciach, zastúpenou **Mgr. Eva Csirkó**, riaditeľkou školy.

Časť I. Úvodné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je uzavretá v zmysle zákona o kolektívnom vyjednávaní podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov. Kolektívna zmluva sa riadi kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa 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.
2. Kolektívna zmluva upravuje vzájomnú spoluprácu zmluvných strán s cieľom dosiahnuť a udržať sociálny zmiar a prednostne využívať prostriedky kolektívneho vyjednávania. Upravuje vzájomné vzťahy zmluvných strán, pracovnoprávne vzťahy, platové, sociálne a iné nároky.
3. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu školy ako predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní. Na účel pravidelného informovania bude riaditeľ Gymnázia a základnej školy Sándora Máraiho s vyučovacím jazykom maďarským – Márai Sándor Magyar Tanítási Nyelvű Gimnázium és Alapiskola v Košiciach v Košiciach raz štvrťročne pozývať právoplatného zástupcu odborovej organizácie na spoločné porady.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude s odborovou organizáciou spolurozhodovať, prerokúvať a informovať o veciach vymedzených všeobecne platnými právnymi predpismi (§237-240 Zákonníka práce). Najmä:
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti, prijímanie a prepúšťanie zamestnancov;
 - zásadné otázky školskej sociálnej politiky;
 - opatrenia na predchádzania vzniku úrazov;
 - kontrolu dodržiavania pracovnoprávných a mzdových predpisov.
5. Riaditeľ školy sa na požiadanie odborovej organizácie zúčastní na jej zasadaní a podá požadované informácie.

6. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety a kritické pripomienky a za činnosť vyplývajúcu z výkonu funkcie v odborovej organizácii. Zároveň bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie (ods. 6 a 7 §240 ZP).
7. Zamestnávateľ na výkon funkcie v odborovej organizácii, na účasť na schôdzkach odborovej organizácie, konferenciách a podujatiach odborárskej výchovy, ak uvedené akcie nie je možné organizovať v mimopracovnom čase, poskytne voleným funkcionárom pracovné voľno s náhradou mzdy.
8. Zamestnávateľ poskytuje odborovej organizácii na nevyhnutnú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a prevádzkou.
9. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážok vo výške 0,45% z hrubej mzdy členom odborovej organizácie. Získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie.

Časť II.

Pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ vydá po odsúhlasení s odborovou organizáciou vnútorný pracovný poriadok, v súlade s pracovnoprávnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou pripravované štrukturálne zmeny, organizačné opatrenia, ktoré sa budú týkať väčšieho počtu zamestnancov v dostatočnom predstihu.
3. Zamestnávateľ prihliada pri rozviazaní pracovného pomeru z dôvodu organizačných zmien na zamestnancov vo veku, keď im ostáva päť rokov do vzniku nároku na starobný dôchodok. Výnimku tvoria tí zamestnanci, ktorí porušujú pracovnú disciplínu alebo majú neuspokojivé výsledky.
4. Výpoveď alebo okamžité ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s výborom odborovej organizácie, inak sú neplatné (§74 ZP).
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok odchodné vo výške dvoch funkčných platov.
- 6.1 Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné (§76 ZP ods. 1) v sume:
 - a) **dvojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trvale najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

6.2 Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume (§76 ZP ods. 2):

- a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.
- e) **šesťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.

6.3 Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné v sume jeho dvojnásobku funkčného platu** (§76a ods.1 ZP).

6.4 Po skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v **sume jeho dvojnásobku funkčného platu** (§76a ods.2 ZP), ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

6.5 Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

6.6 Zamestnávateľ **neposkytne** zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.

7. Pracovný čas pre každého pedagogického a nepedagogického zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.

- a. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň. (§250b ZP)
- b. Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušných orgánom
 - zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,

- zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti , ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

c. Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach kuchár/ka, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, školník/záhradník/údržbár. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancov náhrada mzdy v sume 80% jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

8. Riaditeľ školy umožní pedagogickým pracovníkom tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie aj mimo pracoviska v čase prázdnin.
9. Zamestnávateľ pri závažnej situácii alebo pri mimoriadnych okolnostiach zväzi možnosť príležitostnej práce z domu (tzv. dočasný homeoffice) zamestnancom, ktorí svoju prácu môžu vykonávať aj z domu. Po dohode so zamestnancom, resp. zamestnancami zamestnávateľ môže nariadiť dočasný homeoffice na nevyhnutne potrebnú dobu, pričom zamestnanec má nárok na bežnú mzdu za vykonanú prácu a po odpracovaných viac ako štyroch hodinách denne na stravné. Homeoffice sa riadi podľa predpisov Zákonníka práce.
10. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov v kalendárnom roku. Dovolenka vo výmere 6 týždňov kalendárneho roka patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov. Dovolenka pre pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov podľa zákona č. 138/2019 Z. z. (§ 103 ods. 3 ZP) je 9 týždňov v kalendárnom roku.

Časť III. Platy

1. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou vypracuje vnútorný mzdový predpis, ktorý vstúpi do platnosti po schválení s členskou schôdzou ZO OZ PŠaV.
2. Tarifné platy priznávané zamestnancom podľa príslušných mzdových predpisov nemôžu byť znížené. Osobný príplatok navrhuje príslušný vedúci pracovník v súlade s vnútorným mzdovým predpisom. Osobný príplatok trvá po dobu, pokiaľ trvajú podmienky na jeho priznanie. Osobný príplatok by mal byť zamestnancovi poskytnutý za ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných činností. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
3. Odmena pre zamestnancov pri dosiahnutí 50 rokov veku je výška jeho funkčného platu. Odmena pre zamestnancov pri dosiahnutí 60 rokov veku je výška jeho funkčného platu.
4. Výška odchodného a odstupného, ktoré nie sú uvedené v Časti II., sa riadi podľa platných zákonov a vyššej kolektívnej zmluvy na obdobie od 1.1.2023 do 31.8.2024.
5. Zamestnávateľ v zmysle § 7 ods. 4 a 5 zákona 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, zaradí zamestnávateľ do najvyššej platovej tarify platovej triedy, nezávisle od dĺžky započítanej praxe, zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti: manuálne pracujúci zamestnanci (kuchárky, pomocné sily v kuchyni, školník-údržbár, upratovačky, šofér školského autobusu), vedúca hospodársko-technického úseku, samostatná odborná asistentka, vedúca ekonomického úseku a vedúca školskej jedálne.

Časť IV.

Sociálna oblasť – starostlivosť o zamestnancov

1. Riaditeľ školy zabezpečí prídely do sociálneho fondu, a to:
Vo výške 1,25% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Zásady použitia sociálneho fondu sa riadia podľa Zásad pre tvorbu a čerpania sociálneho fondu školy, ktoré tvoria prílohu KZ.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
 - 2.1. 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.
 - 2.2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
 - 2.3. 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 0,80 € na jedno hlavné jedlo, elektronický stravný lístok a finančný príspevok na stravovanie.
 - 2.4. Nárok na poskytnutie finančného príspevku na stravovanie (FPnS) v hodnote podľa platných predpisov je viazané na predloženie lekárskeho potvrdenia, a to 1x za rok od špecializovaného lekára alebo neodkladne pri zmene zdravotného stavu.
3. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2,5% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Časť V.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. V záujme predchádzania vzniku pracovných úrazov a chorôb z povolania bude zamestnávateľ sústavné kontrolovať úroveň starostlivosti BOZP a odstraňovať zistené nedostatky.

2. V súlade s §149 ZP má právo ZO OZ PŠaV vykonávať kontrolu stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
3. Zamestnávateľ spravuje a po dohode s odborovou organizáciou vydá regulatív pre poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov podľa pracovných činností a zabezpečí ich pridelovanie v potrebnom množstve a kvalite.

Časť VI.

Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a ich právnych nástupcov.
2. Zmluvné strany budú pri zmenách alebo dodatkoch ku KZ postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu alebo dodatok môže podať ktorákoľvek zmluvná strana. Druhá strana sa k návrhu vyjadrí najneskôr do 15 dní od jej doručenia.
3. Kolektívna zmluva je vyhotovená v dvoch exemplároch. Zamestnávateľ dostane jeden, odborová organizácia jeden exemplár.
4. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka. Jej účinnosť sa začína dňom 1. januára 2024 a končí dňom 31. decembra 2024.
5. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju podpisujú.

Košice, dňa

Judit Erőss
predsedníčka ZO OZ

Mgr. Eva Csirkó
riaditeľka školy

Zásady pre tvorbu a čerpania sociálneho fondu školy

Úvodné ustanovenia

Tieto Zásady pre tvorbu a použitia sociálneho fondu (ďalej len „zásady“) upravujú tvorbu a následné použitie sociálneho fondu (ďalej len „fond“) pre zamestnancov zamestnávateľa, ktorým je **Gymnázium a základná škola Sándora Máraiho s vyučovacím jazykom maďarským – Márai Sándor Magyar Tanítási Nyelvű Gimnázium és Alapiskola, Kuzmányho č. 06, 041 74 Košice** (ďalej len „škola“) v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov a v súlade s ustanoveniami Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní zamestnancov postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Zásady sú neoddeliteľnou súčasťou kolektívnej zmluvy uzavretej medzi školou **Gymnázium a základná škola Sándora Máraiho s vyučovacím jazykom maďarským – Márai Sándor Magyar Tanítási Nyelvű Gimnázium és Alapiskola, Kuzmányho č. 06, 041 74 Košice** a odborovou organizáciou **ZO OZ PŠaV na Slovensku Gymnázium a ZŠ s vyučovacím jazykom maďarským Sándora Máraiho, Kuzmányho 06, 041 74 Košice** pôsobiaceou pri škole¹⁾.

Článok 1

Účel tvorby a použitia sociálneho fondu

Zásady upravujú výšku tvorby fondu, spôsob a zdroje jeho tvorby v súlade so zákonom za školu, ako aj oblasti poskytovania príspevkov z fondu, výšku príspevkov a podmienky pre poskytnutie príspevku oprávnenej osobe. Fond je určený na zabezpečovanie sociálnych potrieb zamestnancov školy a na podporu kultúrnej a rekreačnej činnosti a na regeneráciu pracovnej sily zamestnancov školy.

Článok 2

Oprávnené osoby

1. Oprávnenými osobami, ktorým pri splnení podmienok uvedených v týchto zásadách vznikne nárok na poskytnutie príspevku z fondu, sú zamestnanci školy, vykonávajúci prácu v pracovnom pomere.
2. Príspevok z fondu je možné výnimočne poskytnúť aj rodinným príslušníkom zamestnanca a bývalým zamestnancom školy na účely použitia, uvedené v týchto zásadách pre príslušnú skupinu osôb.
3. Rodinným príslušníkom na účely týchto zásad sa rozumie manžel zamestnankyne alebo manželka zamestnanca ako aj nezaopatrené dieťa zamestnanca podľa § 3 zákona č. 600/2003 Z. Z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. **461/2003 Z. z.** o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, maximálne však do 25 rokov veku

¹⁾ Uplatní sa len v prípade, ak je uzavretá aj podniková kolektívna zmluva; v prípade, že u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia alebo podniková kolektívna zmluva nie je uzavretá z iných dôvodov, Zásady vydá zamestnávateľ ako interný predpis.

dieťaťa; ako dieťa zamestnanca sa posudzuje aj osvojené dieťa alebo dieťa zverené zamestnancovi do pestúnskej starostlivosti.

4. Bývalým zamestnancom na účely týchto zásad sa rozumie poberateľ starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, ktorého škola zamestnávala v pracovnom pomere ku dňu odchodu do dôchodku.
5. Príspevok nie je možné poskytnúť osobám, ktoré nevykonávajú alebo nevykonávali pre školu práce v pracovnom pomere, a to ani osobám pracujúcim na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 3 **Tvorba fondu**

1. Fond sa tvorí v súlade s ustanovením § 3 zákona č. 152/1994 Z. Z. O sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a podnikovou kolektívnou zmluvou na príslušný kalendárny rok formou:
 - a. povinného prídeltu do fondu vo výške **1 %** základu, a
 - b. ďalšieho prídeltu vo výške **0,25 %** základu.
2. Ďalšími zdrojmi fondu môžu byť v zmysle § 4 ods. 2 zákona iné zdroje podľa tohto zákona alebo podľa iných všeobecne záväzných právnych predpisov, dary, dotácie a príspevky poskytnuté škole do fondu inými fyzickými alebo právnickými osobami.
3. Výška tvorby a použiteľný úhrn sociálneho fondu za príslušný rok sa zvyšuje o úhrn nevyčerpaných zostatkov z minulých rokov.

Článok 4 **Základ tvorby fondu**

1. Základom pre tvorbu fondu je súhrn hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Do základu nie je možné zahrňovať plnenia, ktoré nie sú mzdou alebo platom za vykonanú prácu, najmä vyplatené náhrady mzdy, náhradu za pracovnú pohotovosť, odstupné alebo odchodné a ďalšie plnenia poskytované v súvislosti so zamestnávaním zamestnancov.

Článok 5 **Účtovanie fondu**

1. Škola vedie účtovanie o fonde na osobitnom analytickom účte fondu, na osobitnom bankovom účte v banke Štátnej pokladnice. Na účet sa prevádzajú prostriedky v mesačných sumách vo výške zodpovedajúcej percentuálnemu podielu podľa čl. 3 ods. 1 z objemu miezd a plátov zúčtovaných zamestnancom za predchádzajúci mesiac.

2. Fond sa účtovne tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Účtovný prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do 10 pracovných dní od ukončenia kalendárneho mesiaca, je to zväčša v deň dohodnutého na výplatu mzdy alebo platu²⁾.
3. Zostatok fondu vytvoreného za rok, ktorý sa nevyčerpal do konca roku, sa prevádza do nasledujúceho roka. Zúčtovanie prípadných rozdielov súčtu mesačných súm a tvorby sociálneho fondu za predchádzajúci kalendárny rok sa vykoná najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

Článok 6 **Použitie fondu**

Škola po dohode s odborovou organizáciou a jej *zástupcom zamestnancov ZO OZ pôsobiacej pri škole* poskytne z fondu príspevok zamestnancom na účely a podľa podmienok uvedených v týchto zásadách³⁾:

A. Stravovanie

1. Škola poskytne zamestnancom na ich stravovanie príspevok z fondu nad rozsah príspevku podľa § 152 ods. 3 prvá veta Zákonníka práce na jedno hlavné jedlo vo výške najmenej 0,80 €, alebo v takej výške, aby suma uhrádzaná zamestnancom za 1 jedlo po zaokrúhlení na celé eurocenty nadol predstavovala najviac 30 % z ceny jedla a pod. Cena jedla je určená každoročne na základe cenového rozpisu obedov ŠJ platných na príslušný kalendárny rok vydaný vedúcou ŠJ.

B. Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

1. Ide o príspevok na dopravu poskytnutý z úhrnu povinného prídeltu do sociálneho fondu a z ďalšieho prídeltu dohodnutého v kolektívnej zmluve podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1 zákona o sociálnom fonde.
2. Škola poskytne príspevok na kompenzáciu výdavkov bez preukazovania dokladov zamestnancovi školy na dopravu verejnou dopravou (*mestskou hromadnou dopravou, autobusovou dopravou, železničnou, prípadne lodnou dopravou*) do zamestnania a späť do miesta bydliska, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou.
3. Zamestnanec o príspevok na dopravu do zamestnania a späť zamestnávateľa požiadajú, s priložením dokladu preukazujúcim dopravnou spoločnosťou dĺžku v km z miesta bydliska do zamestnania a výšku jednosmerného cestovného.

²⁾ V zmysle § 6 ods. 2 zákona sa prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr však do konca kalendárneho mesiaca; ak by škola mala dohodnutý alebo stanovený termín výplaty mzdy (platu) na posledný deň mesiaca, musí aj tvorbu fondu zaúčtovať najneskôr v posledný deň mesiaca.

³⁾ Výber okruhu plnení poskytovaných zo sociálneho fondu je v právomoci zamestnávateľa resp. sociálnych partnerov; v týchto zásadách sú len príklady možného použitia sociálneho fondu, výber okruhov plnení a výška príspevkov závisí v prvom rade od výšky tvorby sociálneho fondu a tiež od predpokladaného počtu zamestnancov, ktorí budú čerpať prostriedky sociálneho fondu; podľa toho treba upraviť aj podmienky pre vznik nároku na príslušný príspevok a jeho výšku.

4. Podmienky pre poskytnutie príspevku na dopravu do zamestnania a späť v týchto prípadoch, ako aj jeho výšku a prípadný spôsob preukazovania výdavkov zamestnávateľ po prerokovaní zo zástupcom odborovej organizácie určil podmienku:

Podmienka č. 1: funkčný plat zamestnanca je tesne nad hranicou minimálnej mzdy, týka sa to prevažne zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zaradených do platovej triedy 1,2.

Podmienka č. 2: vzdialenosť do zamestnania tam aj späť je v rozsahu:

- od 31 km do 50 km príspevok vo výške 0,31 €/km
 - od 51 km do 100 km príspevok vo výške 0,28 €/km.
5. Nárok na príspevok na dopravu sa zisťuje podľa ods. 1, bez preukazovania skutočných nákladov. Výška príspevku pre zamestnanca, ak splní nárok podľa odst. 3, je najviac však 26 €/mesačne.
 6. Príspevok pre ostatných zamestnancov, ktorý nespĺňajú ods. 1 nárok sa poskytne podľa možnosti fondu na dopravu jednorazovo najviac však 20 €/ročne podľa určenia riaditeľom školy na konci kalendárneho roka a disponibilného zostatku sociálneho fondu.
 7. Na základe potvrdenia personálneho útvaru o výške nároku sa príspevok na dopravu vypláti zamestnancovi vo výplatnom termíne dohodnutom pre poskytovanie platu.

UPOZORNENIE:

Poskytnutie príspevku na dopravu do zamestnania a späť z tohto zdroja (zo sociálneho fondu tvoreného podľa § 3 ods. 1 písm. b) bod 1) nie je podmienené plnením kritérií uvedených v § 7 ods. 5 zákona o sociálnom fonde.

C. Účasť na kultúrnych, spoločenských a športových podujatiach organizované individuálne / kolektívne

1. Škola z prostriedkov sociálneho fondu poskytne zamestnancom príspevok na kultúrne, spoločenské a športové podujatia organizované školou. Túto spoločnú formu škola preferuje, nakoľko sa kolektív viac stmeluje a to najmenej vo výške 20 € na zúčastneného zamestnanca/na jednom podujatí.
2. Peňažný príspevok sa zamestnancovi poskytne aj na základe písomnej žiadosti a po doložení použitých vstupeniiek na kultúrne alebo športové podujatie. Príspevok bude zamestnancovi priznaný, až po posúdení podmienok, že aspoň raz ročne sa zúčastnil na podujatí organizovanom školy alebo z objektívnych dôvodov sa nemohol zúčastniť kolektívnych podujatí.
3. Príspevok bude zamestnancovi priznaný vo výplate mzdy za mesiac, v ktorom o príspevok požiadal na individuálne kultúrne, spoločenské a športové podujatia zúčastnenému zamestnancovi najviac vo výške 20 €/ ročne.
4. Počet kultúrnych, spoločenských a športových podujatí organizovaných školou určuje vedenie školy väčšinou viackrát ročne a to pri príležitosti MDŽ, Dňa učiteľov, ukončenia školského roka, ukončenia kalendárneho roka alebo podľa určenia vedenia školy.

D. Účast' na rekreáciách

1. Škola neposkytuje zo sociálneho fondu príspevok zamestnancovi na rekreáciu.
2. Čerpanie príspevku na rekreáciu upravuje samostatný interný predpis v súlade s platnou legislatívou.

E. Služby využívané na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca

1. Škola poskytne zamestnancovi príspevok na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu svojej pracovnej sily, a to napríklad:
 - osobné využívanie posilňovne alebo fitnes centrá,
 - využívanie služieb masérskych salónov,
 - služby kaderníckych zariadení alebo kozmetických salónov,
2. Zamestnancovi resp. zamestnankyni sa poskytne príspevok na základe predložených dokladov o absolvovaní niektorej z regeneračných služieb najviac do výšky 20 €/ ročne; tento príspevok sa poskytuje len zamestnancom školy.
3. Škola poskytne zamestnancovi príspevok na služby podľa bod. 1 aj v nepeňažnej forme (napr. formou permanentky) na regeneráciu svojej pracovnej sily, najviac však do výšky 20 €/ na zamestnanca / ročne, po prehodnotení stavu sociálneho fondu na konci kalendárneho roka.

F. Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnancovi nie je možné v záujme ochrany zdravia z fondu poskytnúť príspevok na zdravotnú starostlivosť .
2. Škola z fondu uhradza ročné poistenie všetkých zamestnancov proti pracovnému úrazu. Výška príspevku na jedného zamestnanca je v predpokladanej výške cca 11,28 eur / ročne na základe uzavretej poisťovnej zmluvy .

G. Sociálna výpomoc a peňažné pôžičky

1. Z prostriedkov sociálneho fondu škola v rámci sociálnej výpomoci poskytne zamestnancovi jednorazovú nenávratnú finančnú výpomoc v prípade
 - úmrtia rodinného príslušníka (manžel, manželka, nezaopatrené dieťa),
 - mimoriadnej udalosti, akou je živelná pohroma (*napr. zničenie bytového zariadenia v dôsledku povodne alebo požiaru, vykradnutie bytu a pod.*)
vo výške najviac 180,00 €, o výške príspevku podľa dosahu a následkov škôd rozhodne riaditeľ školy po dohode s odborovou organizáciou.

2. Sociálna výpomoc podľa ods. 1 sa poskytne zamestnancovi na základe písomnej žiadosti doloženej príslušnými dokladmi. Pri rozhodovaní o priznaní sociálnej výpomoci a jej výške sa bude vychádzať z komplexného posúdenia sociálnych a majetkových pomerov rodiny žiadateľa, príčin vzniknutej situácie, zohľadnenia zárobkových možností žiadateľa a počtu nezaopatrených detí.
3. V prípade úmrtia zamestnanca počas pracovného pomeru poskytne škola nenávratný príspevok vo výške 180,00 € vo mzde zamestnanca za posledný mesiac trvania pracovného pomeru pred jeho zánikom. Ak sa príspevok nemohol poskytnúť vo vyúčtovaní mzdy, vyplatí sa priamo manželke alebo manželovi zosnulého a ak takýchto osôb niet, príspevok sa stáva peňažným nárokom zamestnanca podľa § 35 Zákonníka práce.
4. Škola neposkytuje z fondu peňažné pôžičky zamestnancom školy.

H. Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Škola nebude zamestnancovi prispievať z fondu na doplnkové dôchodkové poistení sporenie nad rámec príspevku podľa zákon č. 650/2004 Z. Z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

I. Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky

1. V rámci realizácie svojej sociálnej politiky škola poskytne nepeňažný príspevok vo forme vecného daru pri príležitosti a to:
 - ocenenie zamestnancov školy, za dobre odvedenú prácu na konci školského roka a na konci kalendárneho roka, môže vedenie školy poskytnúť najviac vo výške 50 €/jednému zamestnancovi podľa disponibilného zostatku sociálneho fondu.
2. Na základe dokladu o narodení dieťaťa zamestnancovi alebo zamestnankyni sa rodičovi z fondu poskytne jednorazový peňažný príspevok vo výške 100,00 €/na dieťa; ak sú zamestnancami školy obaja rodičia, príspevok sa poskytne len jednému z nich.

Článok 7 Spoločné ustanovenia

1. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte sociálneho fondu školy v banke Štátnej pokladnice.
2. Výška predpokladaného ročného prídeltu do fondu určí personálny a mzdový útvar na nasledujúci kalendárny rok najmenej týždeň pred termínom uzavretia kolektívnej zmluvy na nasledujúci rok. Rozdelenie prídeltu do fondu na jednotlivé účely použitia bude súčasťou kolektívnej zmluvy¹⁾ v časti o sociálnej starostlivosti o zamestnancov.

3. Čerpanie fondu bude škola sledovať a evidovať priebežne kvartálne a vyhodnocovať k 31.01.2025, správa o čerpaní rozpočtu fondu bude prerokovaná s odborovou organizáciou. Nevyčerpaný zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
4. V prípadoch, kedy je príspevok zo sociálneho fondu viazaný na predloženie žiadosti zo strany zamestnanca bude príslušnú žiadosť posudzovať riaditeľ v spolupráci s členom výboru odborovej organizácie, povereným na túto činnosť a povereným vedúcim zamestnancom ekonomického úseku.
5. Vyplácané sumy príspevkov z fondu podľa čl. 6 písm. B. až H. podliehajú dani z príjmov zo závislej činnosti v zmysle § 5 ods. 1 písm. f) zákona č. 595/2003 Z. Z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a tiež odvodom na sociálne poistenie v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a na zdravotné poistenie podľa zákona č. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
6. Jednorazový peňažný príspevok podľa čl. 6 písm. B. až G. a písm. I. sa zamestnancovi poskytne vo vyúčtovaní mzdy za prácu za mesiac, v ktorom mu na základe predložených dokladov vznikne na príspevok nárok.

V Košiciach, dňa

V Košiciach, dňa

.....
Mgr. Eva CSURKÓ
riadiateľka školy

.....
Judit Eröss
zástupca zamestnancov
ZO OZ PŠaV na Slovensku