

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2022

uzavretá v súlade so zákonom NR SR 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní,
Zákonníkom práce, zákonom 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce
vo verejnom záujme a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi
v znení ich neskorších predpisov a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021

medzi

**Základná organizácia OZ PŠaV
pri ZŠ s MŠ, Kudlov 781, Skalité, 023 14
Skalité, IČO: 42223539**
zastúpenou predsedom Mgr. Dušanom
Kotyrom, splnomocnencom
na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie
kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov
základnej organizácie a splnomocnenia zo dňa
14.12.2018
(ďalej odborová organizácia)

**Základná škola s materskou školou, Kudlov
781, Skalité so sídlom v Skalitom,
PSČ: 023 14, IČO: 378 123 86,**
zastúpená Mgr. Ľubicou Serafinovou,
riaditeľom školy
Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú
zriaďovacou listinou zo dňa 5.3.2004. Oprávnenie
zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto
kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy,
štatutárneho orgánu zamestnávateľ(ďalej
zamestnávateľ)

Obsah

PRVÁ ČASŤ	4
ÚVODNÉ USTANOVENIA	4
Článok 1	4
<i>Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy</i>	4
Článok 2	4
<i>Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa</i>	4
Článok 3	4
<i>Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť</i>	4
Článok 4	5
<i>Zmena kolektívnej zmluvy</i>	5
Článok 5	5
<i>Archivovanie kolektívnej zmluvy</i>	5
Článok 6	5
<i>Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou</i>	5
DRUHÁ ČASŤ	5
INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESTNANCOV Z KZ	5
Článok 7	5
<i>Príplatky, odmeny a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy</i>	5
1/ Príplatok za riadenie.....	5
2/ Príplatok za zastupovanie	6
3/ Príplatok za zmenu	6
4/ Príplatok za výkon špecializovanej činnosti	6
5/ Príplatok za prácu v noci.....	6
6/ Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu	6
7/ Príplatok za prácu vo sviatok.....	7
8/ Plat za prácu nadčas	7
9/ Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku	7
10/ Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska.....	7
11/ Osobný príplatok.....	7
12/ Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca.....	8
13/ Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca	8
14/ Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia	9
15/ Odmeny.....	9
Článok 8	9
<i>Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu</i>	9
Článok 9	9
<i>Odstupné a odchodné</i>	9
Článok 10	10

<i>Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie</i>	10
<i>Článok 11</i>	10
<i>Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe</i>	10
<i>Pracovný čas zamestnancov a pracovný pomer na dobu určitú</i>	10
<i>Článok 13</i>	11
<i>Dovolenka na zotavenie</i>	11
TRETIA ČASŤ	11
KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN	11
<i>Článok 14</i>	11
<i>Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie</i>	11
<i>Článok 15</i>	11
<i>Riešenie kolektívnych sporov</i>	11
<i>Článok 16</i>	12
<i>Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností</i>	12
<i>Článok 17</i>	12
<i>Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie</i>	12
<i>Článok 18</i>	13
<i>Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania, spolurozhodovanie, právo na informácie a na kontrolnú činnosť</i>	13
<i>Článok 19</i>	14
<i>Záväzky odborovej organizácie</i>	14
<i>Článok 20</i>	15
<i>Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci</i>	15
<i>Článok 21</i>	16
<i>Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP</i>	16
<i>Článok 22</i>	16
<i>Starostlivosť o zamestnancov</i>	16
1. Zabezpečenie práv zamestnancov	16
2. Starostlivosť o zdravie zamestnancov	16
3. Stravovanie.....	17
4. Starostlivosť o kvalifikáciu	17
ŠTVRTÁ ČASŤ	18
SOCIÁLNY FOND	18
<i>Článok 23</i>	18
<i>Tvorba sociálneho fondu</i>	18
<i>Článok 24</i>	19
<i>Použitie fondu</i>	19
PIATA ČASŤ.....	19
<i>Článok 25</i>	19
<i>Záverečné ustanovenia</i>	19

Prílohy KZ:

Príloha č. 1 Zásady čerpania a použitia sociálneho fondu

Príloha č. 2 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2022

PRVÁ ČASŤ ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu a spôsobilosť podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
2. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“ namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. (OVZ) o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere. KZ sa nevťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov, okrem zamestnancov na dohodu o pracovnej činnosti alebo dohodu o vykonávaní pracovnej činnosti, ktorí zastupujú zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere, počas ich práceneschopnosti alebo inej dlhodobej neprítomnosti na pracovisku a to výlučne článok 22 starostlivosť o zamestnancov bod 3 ods. a) a c) v Tretej časti Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán.

3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa **začína dňom 1.januára 2022 a skončí 31. decembra 2022.**
4. KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

Článok 4 Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí z akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom 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.
4. 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 KZ

Článok 7 Príplatky, odmeny a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

1/ Príplatok za riadenie

- a. Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 zriaďovateľ
- b. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej 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 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného

organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ

c. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia podľa prílohy č. 6 OVZ

- riaditeľ školy 12% - 38%
- zástupca riaditeľa školy 3% - 20 %
- Vedúca ŠJ 3% - 20%

2/ Príplatok za zastupovanie

- a. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
- b. Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

3/ Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume **13,50 eur mesačne**

4/ Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

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

5/ Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

6/ Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP (§ 17 OVZ).

7/ Príplatok za prácu vo sviatok

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

8/ Plat za prácu nadčas

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.8,9 a 10 tohto článku. (§ 19 OVZ)

9/ Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ. /§ 16 – príplatok za prácu v noci, §17- Príplatok za prácu v sobotu/nedeľu a § 18-príplatok za prácu vo sviatok/

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat/§ 19a OVZ/.

10/ Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

11/ Osobný príplatok

11.1 Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

11.2 Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.

11.3 O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

11.4 Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

11.5 Zamestnávateľ je **povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov** návrh na **zníženie alebo odobratie** osobného príplatku.

11.6 Realizácia zvýšenia platov nepedagogickým zamestnancom

- a) Zamestnávateľ vyčlení na účel osobných príplatkov v rozpočte na rok finančné prostriedky vo výške 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- b) Zamestnávateľ príplatok podľa predchádzajúceho odseku určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok a vyplatí ich najneskôr v deň splatnosti platu.
- c) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky ako boli dohodnuté v KZ).

12/ Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca

12.1 Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume:

- a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu
- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu

12.2 Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

12.3 Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

12.4 Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

12.5 Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

12.6 Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu

12.7 Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

12.8 Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

12.9 Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

13/ Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50

eurocentov nahor.

14/ Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

- a) zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa
- b) výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu
 - * hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
 - * žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
 - * tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť
- c) príplatok podľa odseku 1 je najviac 5 % z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

15/ Odmeny

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho **funkčného platu**.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 9

Odstupné a odchodné

- 1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpovedou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej 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 trval 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.
- 2/ Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
 - 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 zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3/ Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí **odstupné** v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.
- 4/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, alebo dôchodok za výsluhu rokov zamestnávateľ zamestnancovi poskytne **odchodné** nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 ZP vo výške ďalšieho jedného funkčného platu zamestnanca – t.j. **dva funkčné platy**.
- 5/ Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2022 je **2 %** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, podľa KZ VS na rok 2021.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej výšky príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat nepedagogickým zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti s prevahou fyzickej a manuálnej práce **v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.**
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je PZ alebo OZ a ktorý nevykonáva činnosti s prevahou fyzickej a manuálnej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Toto zaradenie určí zamestnávateľ až po získaní 10 rokoch praxe.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov a pracovný pomer na dobu určitú

- 1/ V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne (materská škola);

- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska
- 3/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na požiadanie v druhom polroku 2022 podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
- 4/ **Predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné v zmysle § 48 ods. 4 písmeno d) z dôvodu vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve , a to na:**
- B.2 na vyučovanie náboženskej výchovy
 - B.3 vykonávanie práce v rámci projektov. Takého zamestnávania pedagogických, nepedagogických a odborných zamestnancov je podmienené uzavretím dohody alebo zmluvy o vzájomnej spolupráci pri plnení projektových aktivít. Opakovanie sa môžu prijať do pracovného pomeru na dobu určitú podľa v závislosti od dĺžky trvania projektu.

Článok 13 Dovolenka na zotavenie

- 1/ V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP **o jeden týždeň:**
- u pedagogického a odborného zamestnanca: 8 + 1 = 9 týždňov
 - u nepedagogického zamestnanca do 33 rokov 4 + 1 = 5 týždňov
 - u nepedagogického zamestnanca do 33 rokov, ktorý sa trvale stará o dieťa : 5 + 1 = 6 týždňov
 - u nepedagogického zamestnanca nad 33 rokov: 5 + 1 = 6 týždňov

TRETIA ČASŤ KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 14 Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- 1/ Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- 2/ V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3/ Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15 Riešenie kolektívnych sporov

- 1/ Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- 2/ Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1/ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde alebo prostredníctvom inšpekcie 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, podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a. priestory pre činnosť odborovej organizácie,
 - b. telefónnu linku za účelom telefónneho spojenia, používanie internetu a posielanie e-mailových správ,
 - c. energie a poplatky za služby (telefón, internet) na svoj náklad,
 - d. svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,
 - e. priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - predseda výboru ZO 2 dni v roku
- 3/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na profesijný rozvoj, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 18**Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania, spolurozhodovanie, právo na informácie a na kontrolnú činnosť**

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 ZOVZ),
- 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),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien v KZ (§ 133 ods. 3 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),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitií a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

B. písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - * o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - * o dôvodoch prechodu
 - * pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - * plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP), o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za pol roka (§ 47 ods. 4 ZP),
 - * o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
 - * o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - * dôvodoch hromadného prepúšťania
 - * počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - * celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - * dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - * kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
 - * výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 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 rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);
- C. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien, ak nie sú dohodnuté v KZ (§ 133 ods. 3 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.8, písm. a/ ZP),
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak táto škoda presahuje 50 Eur (§ 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);
 - plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- D. umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

- 1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 8 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).
- 5/ Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov 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. 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),
 - b. zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - c. bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),
 - d. pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
 - e. odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
 - f. 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),
 - g. poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
 - h. 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),
 - i. 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),
 - j. 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),
 - k. kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
 - l. kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
 - m. umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným zamestnancom OZPŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - n. znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 Z o BOZP).

- o. Zamestnávateľ zabezpečí po dohode s ZO OZ menovanie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť s tým, že s ich menami budú oboznámení všetci zamestnanci dotknutých pracovísk.

Článok 21

Kontrola odborovým 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b. kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, 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, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d. upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e. zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 22

Starostlivosť o zamestnancov

1. Zabezpečenie práv zamestnancov

- a) Každý zamestnanec konajúci individuálne alebo spoločne s inými zamestnancami, ktorí sa domnievajú, že majú dôvod k sťažnostiam, majú právo nechať sťažnosť prešetriť zamestnávateľom alebo odborovým orgánom.
- b) V oblasti starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľ nadštandardne zabezpečuje najmä:
 - i. vytváranie podmienok zamestnancom a ich rodinným príslušníkom pri využívaní športových areálov zariadení (telocvičňa: podľa požiadavky po vzájomnej dohode)
 - ii. prizývanie dôchodcov, bývalých zamestnancov na slávnostné akcie usporiadané zamestnávateľom.

2. Starostlivosť o zdravie zamestnancov

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
 - i. umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca
 - ii. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
 - iii. počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od 1. dňa do 3. dňa pracovnej neschopnosti **25%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od 4. dňa do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **55%** denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).
- b) Zamestnávateľ sa zaväzuje prijať zamestnanca do pracovného pomeru len po absolvovaní vstupnej zdravotnej prehliadky pred podpísaním pracovnej zmluvy.
- c) Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch vyžaduje od zamestnanca potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti pre výkon povolania.
- d) Na základe rozhodnutia lekára zamestnávateľ zabezpečí preradenie tehotných žien na inú vhodnú prácu.

3. Stravovanie

- a) Zamestnávateľ v zmysle § 152 ZP umožní zamestnancom, ktorí o to požiadajú, závodné stravovanie vo vlastnom zariadení. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
- b) Zamestnávateľ v zmysle § 152 ZP bude zabezpečovať zamestnancom stravovanie aj v čase mimo prevádzky školskej jedálne, t.j. v čase prázdnin a to v priebehu pracovnej zmeny (za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny) prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, t. j. formou stravných lístkov s výnimkou zamestnancov, vyslaných na pracovnú cestu, čerpajúcich dovolenku, počas práceneschopnosti a ďalších prekážok v práci. Hodnota stravovacieho lístka podľa ustanovenia §152 ods. 4 ZP je najmenej 75% ceny stravného poskytovaného na pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa ZCN.

A	Hodnota stravného lístka	Podľa Zákona 283/2002 § 5 ods. 2 a aktuálneho opatrenia MPSVaR SR o sumách stravného
B	Príspevok zamestnávateľa je 55%, t. j.	55% z riadku A
C	Príspevok zo sociálneho fondu je	0,70 eur
D	Príspevok zamestnanca je	Podľa vzorca $D = A - (B+C)$

- c) Zamestnávateľ prispieva 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 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- d) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov **od 1. marca 2021** v sume **0,70 eur** na jedno hlavné jedlo. V zmysle bodu § 3 prílohy 1: Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu bod 1.2 Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,70 eur**.
- e) Zamestnávateľ neprispieva na stravovanie zamestnancom, ktorí:
- je vyslaný na pracovnú cestu a je mu účtované stravné
 - čerpá dovolenku
 - čerpá materskú dovolenku alebo rodičovský príspevok
 - čerpá náhradné voľno
 - je PN alebo je na OČR
 - čerpá neplatené voľno
 - má ospravedlnenú neprítomnosť na pracovisku z iných dôvodov, ako sú vyššie uvedené

Výnimku v poskytovaní príspevku na stravovanie má zamestnanec:

- vyslaný na pracovnú cestu, ktorý na svojom pracovisku odpracoval viac ako 4 hodiny
- na home Office (práca doma so súhlasom zamestnávateľa)

4. Starostlivosť o kvalifikáciu

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

- b) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- c) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - ca) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji
 - cb) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
 - cc) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- d) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 4 písm. c).
- e) Pracovné voľno podľa odseku 4 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom najmä, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska. Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec sa môže zúčastňovať vzdelávania nad 5 pracovných dní v kalendárnom roku prostredníctvom čerpania dovolenky, náhradného voľna, resp. voľna poskytnutého v súlade s § 153 a 154 Zákonníka práce v závislosti od dohody so zamestnávateľom. Účasť na vzdelávaní nie je možné považovať za pracovnú cestu a teda zamestnancovi pri účasti na vzdelávaní nevzniká nárok na cestovné náhrady podľa Zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách s výnimkou refundovaných nákladov v rámci prebiehajúcich projektov, resp. ak je vzdelávanie zahrnuté do Plánu profesijného rozvoja.
- f) Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku, ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

ŠTVRTÁ ČASŤ SOCIÁLNY FOND

Článok 23 Tvorba sociálneho fondu

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení novely 591/2007 Z. z. a ďalších neskorších predpisov.
- 2/ Sociálny fond sa tvorí ako úhrn :
 - a/ povinného prídeltu vo výške **1,00 %** zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely, pričom v roku 2017 je povinný prídelt sociálneho fondu minimálne 1 % (KZVS bod. II. 7 písm. a/),
 - b/ prídeltu dohodnutého v kolektívnej zmluve vo výške **0,25%** zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok (KZVS bod. II. 7 písm. b/),
 - c/ ďalších zdrojov fondu (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľom do fondu).

Článok 24 Použitie fondu

- 1/ Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152 z 31.mája 1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č.595 / 2003 Z. z.. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení zákona NR SR 315 /2005 Z .z. a zákona č. 591/2007 Z. z.
- 2/ Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 1 tejto KZ.

PIATA ČASŤ Článok 25 Záverečné ustanovenia

- 1/ Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.
- 2/ Táto KZ je vyhotovená vo dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný rovnopis.
- 3/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.
- 4/ Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- 5/ Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám.
- 6/ Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
- 7/ Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov:

V Skalitom dňa 21.1.2022

.....
podpis predsedu a pečiatka
odborovej organizácie

.....
podpis riaditeľa a pečiatka školy

Príloha č. 1

Zásady pre tvorbu a pre použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov Základnej školy s materskou školou, Kudlov 781, Skalité na rok 2022

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

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. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

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

Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú. **SK32 0200 0000 0016 5868 0553**. 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 prídela. Zúčtovanie povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Mgr. Zuzana Čanecká.

Článok 2 Vyúčtovanie sociálneho fondu za rok 2021

1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2022

PRIJMY:		2021	2022
a/	povinný prídela na nadchádzajúci rok	5 900,00	6 600,00
b/	zostatok SF z predchádzajúcich rokov	4 630,24	4 946,42
SPOLU PRIJMY:		10 530,24	11 546,42

2/ VÝDAVKY ZO SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2021

Podľa bodu:	VÝDAVKY:	Skutočnosť 2021
1.	Stravovanie	
1.1	závodné stravovanie v školskej jedálni	3 446,20
1.2	stravovanie mimo školskej jedálne (stravné lístky)	1 519,80
1.3.	Jednorazový príspevok (2-krát ročne)	
2.	Doprava do zamestnania a späť	
2.1	jednorazový príspevok (dvakrát ročne)	60,00
3.	Sociálna výpomoc nenávratná	
3.1	jednorazová sociálna výpomoc	
3.2	nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach	
3.3	mimoriadne ťaživá finančná situácia v rodine	
4.	Dary	
4.1	pri dovŕšení 50-teho, 60-teho roku života	33,50

4.2	pri prvom odchode do dôchodku	33,50
4.3	za bezplatné darcovstvo kostnej drene	
4.4	záchrana života	
4.5	na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca	
4.6	rodičovi pri narodení dieťaťa	
5.	Liečebná starostlivosť	
	PN trvajúca najmenej 3 mesiace súvisle	500,00
6.	Regenerácia pracovnej sily	
	jednorazový príspevok	731,93
7.	Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	
	Deň učiteľov	
	Spoločenské posedenie	
	Zájazd	
	Výdavky spolu	6 324,93
	Rezerva	4 946,42

Článok 3
Rozpočet sociálneho fondu

1/ PREDPOKLADANÝ PRÍJEM SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2022

PRIJMY:		2021	Predpoklad 2022
a/	povinný prídel	5 900,00	6 600,00
b/	zostatok SF z predchádzajúcich rokov	4 630,24	4 946,42
SPOLU PRIJMY:		10 530,24	11 546,42

2/ PREDPOKLAD VÝDAVKOV ZO SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2022

Podľa:	VÝDAVKY:	Bolo € v 2021	Predpokladáme v 2022
1.	Stravovanie		
1.1	závodné stravovanie v školskej jedálni	3 446,20	4 025,00
1.2	príspevok na stravné lístky, resp. finančný príspevok	1 519,80	1 600,00
2.	Doprava do zamestnania a späť		
2.1	jednorazový príspevok (dvakrát ročne) 2*5*20	60,00	200,00
3.	Sociálna výpomoc nenávratná		
3.1	jednorazová sociálna výpomoc		
3.2	nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach		
3.3	mimoriadne ťaživá finančná situácia v rodine		

4.	Dary		
4.1	pri dovŕšení 50-teho, 60 - roku života	33,50	33,50
4.2	pri prvom odchode do dôchodku	33,50	67,00
4.3	za bezplatné darcovstvo kostnej drene		
4.4	záchranu života		
4.5	na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca		
4.6	rodičovi pri narodení dieťaťa		
5.	Liečebná starostlivosť		
	PN trvajúca najmenej 3 mesiace súvisle	500,00	400,00
6.	Regenerácia pracovnej sily		
	Jednorazový príspevok (1-krát ročne) 16*15	731,93	240,00
7.	Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť		
	Deň učiteľov 34*20		680,00
	Spoločenské posedenie		
	Zájazd		1500
SPOLU VÝDAVKY:			
	Predpokladané výdavky spolu	6 324,93	8 745,50
	Rezerva	4 946,42	2 800,92

SUMÁR PRÍJMOV A VÝDAVKOV

		Bolo Eur	Predpoklad
a/	povinný prídel	6 641,11	6 600,00
b/	zostatok SF z predchádzajúcich rokov	4 630,24	4 946,42
SPOLU PRIJMY:		11 271,35	11 546,42
SPOLU VÝDAVKY:		6 324,93	8 745,50
Rezerva		4 946,42	2 800,92

Článok 4**Použitie a čerpanie sociálneho fondu****1) Stravovanie**

1.1 Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie **v školskej jedálni** nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,70 eur** od 1.3.2021

V prípade, že skutočné čerpanie príspevkov na stravovanie bude presahovať reálne možnosti SF, pristúpi sa k zníženiu príspevku po dohode zmluvných strán.

1.2 Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie **mimo školskej jedálne** nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok **vo výške 0,70 eur** od 1.3.2021.

1.3 Ak sa zamestnanec preukáže lekársym potvrdením od špecializovaného lekára, že sa nemôže stravovať podľa bodu 1.1, umožní zamestnávateľ stravovanie prostredníctvom stravovacej služby, t.j. formou stravných lístkov alebo formou finančného príspevku (príspevok podľa bodu 1.2).

2) Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

2.1 Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške **20 eur**, ak

- zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace
- príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok

- zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako dvojnásobok životného minima a cestovné náklady presahujú s výnimkou MHD **35,00 eur mesačne** poskytne zamestnávateľ 2x ročne príspevok vo výške **po 20 eur**

2.2 Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť. Výška cestovného bude zdokladovaná jednoduchým cestovným lístkom verejného hromadného dopravného prostriedku /vlak, autobus/ predloženého na začiatku účtovného obdobia, pri nástupe do zamestnania, príp. po zmene výšky cestovného. Výška cestovných nákladov do zamestnania sa vypočíta ako súčin výšky sumy cestovného lístka a počtu odpracovaných dní v mesiaci, v ktorom doklad predložil.

3) Sociálna výpomoc nenávratná

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

3.1.1 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) do sumy **66,5 eur**

3.1.2 Pri úmrtí manžela (ky), druhu, družky poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov/druhov vo výške:
pri 1 dieťati **66,5 eur**
pri 2 a viac deťoch **100 eur**

3.1.3 Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine **33,5 eur**

3.2 Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky **17 eur**

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

3.3 V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky **66,5 eur**.
Výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

Sociálna výpomoc podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19 %.

4) Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- 4.1 zamestnancovi pri dovŕšení **50-tého a 60-tého roku života** príspevok **vo výške 33,5 eur**, ak pracuje v organizácii viac ako 2 roky
- 4.2 pri prvom odchode do dôchodku vo výške **33,5 eur**
- 4.3 za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške **17 eur**
- 4.4 za záchranu života vo výške **33,5 eur**
- 4.5 na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu **33,5 eur**
- 4.6 rodičovi pri narodení dieťaťa **33,5 eur**

Príspevky na dary podliehajú zdaneniu sadzbou vo výške 19 % a odvodom poistného.

5) Liečebná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi príspeje z dôvodu PN trvajúcej najmenej 3 mesiace súvisle vo výške **100 eur** 1- krát ročne na základe žiadosti zamestnanca a vyjadrenia PAM o dĺžke trvania PN.

Príspevok na liečebnú starostlivosť podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19 % . Od 1.1. 2017 je takáto sociálna výpomoc poskytovaná zo sociálneho fondu pri splnení podmienok podľa § 5 písmeno m) Zákona č. 595/2003 od dane oslobodená.

6) Regenerácia pracovnej sily

Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytne na regeneráciu pracovnej sily nepedagogickým zamestnancom, ak nevyužijú čerpanie príspevku na podujatie pri príležitosti Dňa učiteľov . Príspevok môže byť priznaný do výšky **15,00 eur na osobu** pre jedného **zamestnanca**, a to 1-krát za rok na základe predloženia dokladu o úhrade.

Za regeneráciu pracovnej sily možno považovať:

- rekreácie
- krátkodobé zájazdy
- vstupenky na kultúrne podujatia (kino, divadlo...)
- vstupenky do športových zariadení (fitnes, plaváreň, posilňovňa...)
- rekondičné a rehabilitačné pobyty
- výživové doplnky a iné

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19 % a odvodom poistného .

7) Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytne na kolektívne podujatie organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou pri príležitosti Dňa učiteľov môže byť priznaný do výšky **20,00 eur na osobu** pre jedného **zamestnanca** a jedno podujatie, a to 1-krát za rok.

Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytne na kolektívne podujatie organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou formou zájazdu spojeného s divadelným predstavením, resp. teambuilding vrátane dopravy môže byť priznaný

- a) **pri zájazde** do výšky **30, 00 eur na osobu** pre jedného **zamestnanca** a jedno podujatie, a to 1-krát za rok,

Príspevok na kultúrnu, spoločenskú a vzdelávacia činnosť podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19 % a odvodom poistného .

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2022, ich účinnosť končí 31.12.2022.

V Skalitom 21.01.2022

Príloha k SF:

Evidencia príspevkov zo sociálneho fondu v roku 2022 na úhradu cestovných výdavkov do zamestnania a späť :

A	B	C	D	E	F	G
P.č.	Dátum poskytnutia príspevku	Meno a priezvisko zamestnanca	Výška cestovného na základe predloženého cestovného lístka na trase: bydlisko – sídlo zamestnávateľa	Počet odpracovaných dní v mesiaci	Výška preukázaných mesačných nákladov na dopravu v Sk (stĺpec D * stĺpec E)	Výška príspevku v Sk
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						

Vypracoval(a):

Schválil (a):.....