

# Doplnok č. 2

## ku Kolektívnej zmluve uzatvorenej 27.02.2012.

v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

medzi zmluvnými stranami:

**Základnou organizáciou ZOOZ** pri Špeciálnej základnej škole, Mládežnícka 3, 977 03 Brezno, IČO: 42187575, zastúpenou Mgr. Margitou Votroubkovou a Mgr. Dušanom Tischliarom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 ods.2b stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 22.2.2012

a

**Špeciálnou základnou školou** so sídlom v Brezne, Mládežnícka 3, IČO: 35984627, zastúpenou Mgr. Miroslavou Piliarovou, riaditeľkou školy.

### Uzatvorená kolektívna zmluva na rok 2014 sa mení nasledovne:

#### *Článok 9 Odstupné a odchodné*

sa mení nasledovne:

(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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej tri 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) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) šesťnásobku 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 v sume

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako tri roky,

- b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval 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) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiadala o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Ruší sa Doplnok č. 1 ku Kolektívnej zmluve zo dňa 28.02.2013 v plnom rozsahu.

Doplnok č. 2 nadobúda účinnosť od 28.02.2014. Účinnosť KZ sa začína dňom 27. februára 2012 a skončí 31. decembra 2017.

V Brezne 28.02.2014

.....  
**Mgr. Margita Votroubková**  
predseda ZO

.....  
**Mgr. Miroslava Piliarová**  
riaditeľka školy

# Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

## Čl.1

### Všeobecné ustanovenia

/1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.

/2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

/3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú.:

/5/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

/6/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/7/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Mgr. Miroslava Piliarová, riaditeľka školy a Mgr. Margita Votroubková, predseda odborovej organizácie.

## Čl.2.

### Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2014	
a/ povinný prídel vo výške 1%	3900,00 Eur
z toho: soc. fond ŠZŠ vo výške 0,8 %	3 120,00 Eur
odvod do ZSF vo výške 0,2 %	780,00 Eur
b/ ďalší prídel podľa §3 odst.1b	
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	880,62 Eur
	<hr/>
Spolu:	<b>4 780,62 Eur</b>

/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2014	
a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osôb. predpisom	685,62 Eur

b/ na dopravu do zamestnania a späť	450,00 Eur
c/ sociálna výpomoc nenávratná	.....
d/ doplnkové dôchodkové sporenie Eur	1000,00
e/ dary	65,00 Eur
f/ Zdravotná starostlivosť, regenerácia pracovnej sily	1300,00 Eur
g/ Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	500,00 Eur
h/ Ostatné služby, zariadenia a predmety na sociálne účely	
Spolu:	<hr/> 4 000,62 Eur

### Čl. 3

#### Použitie a čerpanie sociálneho fondu

##### a/ Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje príspevok na stravovanie zabezpečené v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo prostredníctvom osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby a to v rozsahu:

- pre všetkých vlastných zamestnancov pri spoločných akciách (zhromaždenie zamestnancov pri príležitosti Dňa učiteľov a ukončenie kalendárneho roka),
- príspevok na stravovanie zamestnancom na iné akcie ako sú uvedené v bode a), ktoré nie sú súčasťou rozpočtu bežného roka sa neposkytuje.

##### b/ Dopravu do zamestnania a späť

- Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi v pracovnom pomere dochádzajúcemu z miesta mimo sídla školy / Brezno/, paušálny jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť k pracovisku ŠZŠ maximálne vo výške **17,00 €**. Tento príspevok vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi raz ročne a to k : 30.06., resp. 30.11. na základe predložených cestovných lístkov počas jedného mesiaca, ktoré prepočtom jednoznačne dokazujú vynaložené cestovné náklady zamestnanca na celý rok v minimálnej výške poskytovaného príspevku z fondu. Pokiaľ náklady na dopravu zamestnanca po prepočítaní na celý rok nedosahujú výšku poskytovaného príspevku **17,00 €**, tak v takomto prípade sa vyplatí zamestnancovi iba príspevok vo výške skutočne vynaložených cestovných nákladov.
- Zamestnancom, ktorí spĺňajú kritéria pre poskytnutie príspevku na dopravu podľa § 7 ods. 3 písm. a) zákona o sociálnom fonde poskytne zamestnávateľ osobitný príspevok vo výške **17,00 €** na dopravu do zamestnania a späť pri pravidelnej autobusovej alebo železničnej doprave – mimo MHD na základe aspoň 1 predloženého cestovného lístka za obdobie 1 mesiaca, ktoré prepočtom jednoznačne dokazujú vynaložené cestovné náklady zamestnanca na celý rok v minimálnej výške poskytovaného príspevku z fondu.

- c) Ak je poskytnutý príspevok na dopravu pre zamestnanca podľa bodu b), tak nie je možné poskytnúť príspevok podľa bodu a). Čerpania príspevku na dopravu súčasne podľa bodu a) a b) nie je možný.

Podmienkou je, aby :

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

### c/ Sociálna výpomoc nenávratná

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nezavinene dostal do sociálnej a finančnej tiesne nenávratnú jednorazovú sociálnu výpomoc maximálne vo výške 0,00 € v mimoriadnych a odôvodnených prípadoch, pod ktorými sa rozumie:
- príjmy zamestnanca ako žiteľa rodiny poklesli pod hranicu životného minima z dôvodu umretia manžela, manželky, druha, družky,
  - príjmy zamestnanca ako žiteľa rodiny poklesli pod hranicu životného minima z dôvodu, že druhý z žiteľov rodiny ostal dlhodobo nezamestnaný bez vlastného zavinenia,
- b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi nenávratnú jednorazovú sociálnu výpomoc maximálne vo výške 0,00 € pri živelných pohromách v odôvodnených prípadoch, ak škoda spôsobená na nehnuteľnom majetku zamestnanca presahuje výšku **3 319,00 €** a škoda na majetku nebude hrazená z uzavretého poistenia.

Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe jeho písomnej žiadosti v ktorej zamestnanec uvedie dôvody svojej sociálnej tiesne s priloženými dokladmi. K žiadosti na sociálnu výpomoc sa dokladujú:

- podľa bodu a) úmrtný list (potvrdenie o spoločnej domácnosti), alebo doklad o rozviazaní pracovného pomeru s posledným zamestnávateľom,
- podľa bodu b) preukázanie skutkového stavu (záznam z poisťovne, polície, hasičského zboru, svedecká výpoveď, čestné prehlásenie, potvrdenie zo súdu, ...).

Sociálna výpomoc bude zamestnancovi vyplatená v najbližšom výplatnom termíne po prijatí jeho žiadosti a overení priložených dokladov. Sociálna výpomoc sa bude posudzovať individuálne.

### d/ Doplnkové dôchodkové poistenie

Z fondu sa poskytuje zamestnancovi, pokiaľ má uzavretú platnú zmluvu s DDS príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie podľa zásad dohodnutých v kolektívnej zmluve vo výške **2,00 €** mesačne.

### e/ Dary

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý odrobí na kmeňovej škole minimálne 5 rokov, finančné dary nasledujúcim spôsobom:

- a) pri životných jubileách 50 a 60 rokov zamestnanca **65,00 €**
- b) pri narodení každého živého dieťaťa (novorodenca) vo výške **50,00 €**.

Životné jubileá zamestnancov sleduje ekonómka alebo iný zamestnanec určený štatutárnym zástupcom, pričom zamestnávateľ, resp. štatutárny zástupca školy zodpovedá za plnenie tejto rozpočtovanej položky fondu.

Poskytnutie príspevku podľa bodu b) sa vykoná na základe doloženého rodného listu dieťaťa.

## **f/ Zdravotná starostlivosť, regenerácia pracovnej sily**

Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky **10,00 €/rok**.

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom.

Zamestnávateľ poskytne jednorázový príspevok zamestnancovi, ktorý v kalendárnom roku z dôvodu dlhohodovej PN neodpracoval minimálne **3** za sebou idúce kalendárne mesiace do výšky **80,00 €/rok**.

Príloha o sociálnu výpomoc obsahuje:

- žiadosť zamestnanca o poskytnutie príspevku.

Zamestnávateľ poskytne pre zamestnancov príspevok na regeneráciu pracovnej sily:

- a) individuálne relaxačné aktivity napr. permanentky do sauny, plavárne a na masáže,
- b) prenájom športových zariadení na rehabilitačné, pohybové a psychorelaxačné cvičenia.
- c) zabezpečenie rekondičných pobytov v kúpeľných zariadeniach.
- d) súvislé čerpanie dovolenky na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca najmenej 10 za sebou nasledujúcich pracovných dní.

Príspevok sa poskytuje maximálne vo výške **20,00 €/rok** na jedného zamestnanca, a to aj v prípadoch, ak predložené doklady zamestnanca sú vo vyššej hodnote pri nároku na príspevok podľa bodov a) až c). na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu.

Čerpania príspevku zamestnancom podľa bodu d) nie je možné, pokiaľ bola vyčerpaná stanovená výška príspevku na účely podľa bodu a) až c).

Takto poskytnutý príspevok je zdaniteľným príjmom zamestnanca.

## **g/ Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť**

a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na kultúrno-spoločenské alebo športové podujatia maximálne vo výške organizované **10,00 €** na jedného zamestnanca organizované:

- zamestnávateľom,
- individuálne,

pričom sa zamestnanec môže zúčastniť kultúrnych podujatí aj opakovane.

Zamestnávateľ poskytne príspevok na autobusovú dopravu pre zamestnancov na kultúrno-spoločenské alebo športové podujatia do výšky **100,00 €**.

b) Kultúrno-spoločenské podujatia organizované zamestnávateľom pri príležitostiach napr. výročie vzniku školy, je možné hradiť z rozpočtu tejto položky do jej výšky, pričom sa neprihliada na obmedzenia uvedené v bode a).

## **h/ Ostatné služby, zariadenia a predmety na sociálne účely**

Z fondu je možné prispieť zamestnancom na nákup predmetov slúžiacich na skvalitnenie pracovných podmienok (odevy a ochranné pracovné prostriedky nad bežný rámec) na základe predložených dokladov o nákupe (napr. lístok z elektronickej registračnej pokladnice).

Celková výška príspevkov nesmie presiahnuť sumu určenú v rozpočte sociálneho fondu.

### **III. Evidencia**

Za hospodárenie s fondom zodpovedá riaditeľ školy. Ekonómka školy vedie knihu čerpania sociálneho fondu, a štvrťročne ju predkladá so súhlasom štatutárneho zástupcu školy k nahliadnutiu výboru odborovej organizácie.

### **IV. Záverečné ustanovenia**

Všetky príspevky sa vyplácajú len zamestnancom v pracovnom pomere. Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa presúvajú do nasledujúceho roka. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ do 20. februára nasledujúceho roka. Akékoľvek zmeny alebo doplnky možno vykonať len v rámci kolektívneho vyjednávanía s odborovou organizáciou. Návrh na zmenu alebo doplnok môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh odpovedať do 30 dní od jeho doručenia.

### **VII. Účinnosť**

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom a končia účinnosť dňom vytvorenia novej kolektívnej zmluvy, resp. jej dodatku.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

V Brezne 03.02.2014

Mgr. Miroslava Piliarová  
za zamestnávateľa

Mgr. Margita Votroubková  
za odborovú organizáciu