

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2021

uzatvorená dňa **31. 12. 2020** medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Spojenej škole, Malé Tatry 3, Ružomberok
IČO 42352355

zastúpenou Mgr. Silviou Kedroňovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy

a

Spojenou školou, Malé Tatry 3, Ružomberok
IČO 37982541

zastúpenou Mgr. Adelou Kudličkovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)
nasledovne:

Prvá časť **Úvodné ustanovenia**

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- (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 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce skratka "ZP", namiesto zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov skratka „OVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré

upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru (§ 240 ods. 8 ZP), ak ide o zamestnanca ktorý je zástupcom zamestnancov, ak sú upravené v tejto KZ.

(3) Táto zmluva sa uzatvára na dobu určitú do 31. 12. 2021.

(4) KZ je platná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán a nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v súlade s § 47a ods. 1 Občianskeho zákonníka.

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

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

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

(3) Novo prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

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

Článok 7

Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. (§ 10 OVZ).

(2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria priznávania osobného príplatku.

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.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods. 8 ZP.)

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP odstupné, a to vo výške:
 - a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov,
 - b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov,
 - c) pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume **trojnásobku** jeho funkčného platu.

Článok 10

Odmena za pracovné zásluhy

S účinnosťou od 1. januára 2021 zamestnávateľ poskytne zamestnancom odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jedného funkčného platu (§20 ods. 1 písm. c) zákona 553/2003 Z.z.)

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) 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, najmenej však v sume 2% z jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.
- (3) Príspevok zamestnávateľ neposkytuje v prípade, že:
 - a) zamestnanec dovŕšil dôchodkový vek na starobný dôchodok v zmysle platnej legislatívy SR, posledný príspevok na DDS vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v mesiaci, v ktorom dovŕšil dôchodkový vek
 - b) zamestnanec v príslušnom kalendárnom mesiaci nemal zúčtovanú žiadnu mzdu, resp. náhradu mzdy, z dôvodu práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny alebo neplateného voľna,
 - c) zamestnanec je na materskej resp. rodičovskej dovolenke,
 - d) zamestnanec má pracovnú zmluvu uzavretú na dobu určitú.

Článok 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ).

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ v roku 2021 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne. V zmysle zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov podľa § 7 ods. 1 týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť, a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Riaditeľ môže povoliť pedagogickému zamestnancovi vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 3 ZP o jeden týždeň. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Dovolenka riaditeľa školy, jeho zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, odborného zamestnanca a vychovávateľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (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. 2, ods.3, ods.5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej,
 - a) jednu miestnosť – zborovňa, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
 - c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods.1 a 3 ZP) 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, na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov organizovaných

Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO..... 6 dní v roku,

- členovia výboru ZO 2 dni v roku
- členovia komisie BOZP 2 dni v roku
- členovia ostatných orgánov ZO 2 dni v roku
- členovia orgánov OZ PŠaV 2 dni v roku

Článok 19

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov Zákonníka práce a tejto KZ a 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 poskytne potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP).

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 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) Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem,
- b) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je výška náhrady príjmu zamestnanca v období od prvého dňa pracovnej neschopnosti **25 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca, od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **55 %** denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Článok 23 **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,29 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 24 **Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje zo súhrnu hrubých plátov bez náhrad platu zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
- a) povinným prídelom je vo výške 1% ,
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,25% .
- (2) Tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii je podrobnejšie upravená v prílohe č.1, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť **Záverečné ustanovenia**

Článok 25 **Vyhlásenie súhlasu s obsahom kolektívnej zmluvy**

- (1) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný exemplár.
- (2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak súhlasu ju podpisujú.

V Ružomberku, dňa 31. 12. 2020

Mgr. Silvia Kedroňová
predseda ZO OZ

Mgr. Adela Kudličková
riaditeľka SŠ

**Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov
z fondu zamestnancom a odborovej organizácii v roku 2021**

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) V tomto doplnku sa podrobnejšie upravuje tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len „SF“) v zmysle zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa – Spojenej školy v Ružomberku na rok 2021.
- (2) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho kalendárneho roka.
- (5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa – IBAN SK 128180000007000 262109.
- (6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov sociálneho 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.
- (8) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- (9) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so sociálnym fondom je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Soňa Javorková a predseda odborovej organizácie Mgr. Silvia Kedroňová.

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2021

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2021

a/ povinný prídelen vo výške 1%	3 920,00 €
b/ ďalší prídelen podľa §3 odst.1b ... 0,25 %	980,00 €
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov.....	1 997,33 €
Spolu:.....	6 897,33 €

Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2021

a/ stravovanie zamestnancov.....	1.800,00 €
b/ zdravotná starostlivosť.....	700,00 €
c/ na dopravu do zamestnania a späť.....	1 000,00 €
d/ príspevok na regeneráciu.....	2 000,00 €
Spolu:.....	5 500,00 €

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu v roku 2021

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,29 €.

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,29 €.

Zdravotná starostlivosť

Na špecializované zdravotné úkony – okuliare, zuby (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa) najviac do výšky 83 €, po uplynutí troch rokov od posledného poskytnutia príspevku.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- a) potvrdenie o výkone zdravotného úkonu,
- b) potvrdenie o sume za výkon alebo pomôcku.

Doprava do zamestnania a späť

Zamestnancovi ŠZŠ a ZŠ s MŠ pri ZZ v Ružomberku ktorý denne dochádza do zamestnania z miesta bydliska, ktoré je mimo Ružomberka a zamestnancovi ZŠ pri ZZ v Ľubochni, ktorý denne dochádza do zamestnania z miesta bydliska, ktoré je mimo Ľubochne poskytne zamestnávateľ 1x ročne príspevok vo výške ceny mesačného cestovného lístka.

Príspevok na športovú činnosť dieťaťa

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite 24 mesiacov na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na športovú činnosť dieťaťa sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

Oprávnenými výdavkami podľa odseku 1 sú preukázané výdavky zamestnanca na športovú činnosť dieťaťa u právnickej osoby, ktorou je výlučne športová organizácia zapísaná v registri právnických osôb v športe, ktorá zabezpečuje pre dieťa zamestnanca vykonávanie športovej činnosti pod dohľadom odborne spôsobilého športového odborníka a to najviac za obdobie kalendárneho roka, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa.

Za dieťa na účely odsekov 1 a 2 sa považuje:

- a) vlastné dieťa zamestnanca,
- b) dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu,
- c) dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení,
- d) dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti,
- e) s trvalým pobytom alebo obdobným pobytom na území Slovenskej republiky,
- f) dieťa, ktoré ktoré dovŕšilo najviac 18 rokov veku v kalendárnom roku, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa a je osobou s príslušnosťou k športovej organizácii najmenej počas šiestich mesiacov.

Zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky na športovú činnosť dieťaťa predložením dokladu do 30 dní odo dňa ich vydania športovou organizáciou podľa odseku 2, ktorého súčasťou musí byť meno a priezvisko dieťaťa, ktoré vykonáva športovú činnosť a obdobie, na ktoré sa vzťahuje tento doklad. V prípade splnenia podmienok zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na športovú činnosť dieťaťa po predložení dokladu v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy.

Zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na športovú činnosť dieťaťa len u jedného zamestnávateľa.

Príspevok na regeneráciu zamestnancov

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom zo sociálneho fondu príspevok na:

1. Vstup do wellness (individuálne, alebo prenájom wellness centra väčším počtom zamestnancov)
2. Vstup do fitnes centra
3. Vstup na plaváreň
4. Masáže
5. Kúpele
6. Účasť na kultúrnych a športových podujatiach
7. Skipas

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok na regeneráciu v sume 50,- €. Výšku príspevku je možné upraviť dodatkom k prílohe č.1 Kolektívnej zmluvy 2021 podľa aktuálneho stavu a zostatku sociálneho fondu.

Príspevok na regeneráciu zo SF bude vyplatený najskôr v mesiaci august na základe:

- žiadosti zamestnanca o príspevok na regeneráciu,
- potvrdenky o zrealizovaní a úhrade aktivity spojenej s regeneráciou

Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť príspevok na regeneráciu na konci kalendárneho roka zamestnancom, ktorí nevyužili prenájom wellness zariadenia, prípadne ostatné možnosti využitia sociálneho fondu v rámci príspevku na regeneráciu zamestnancov nasledovne:

- a) plnú výšku – zamestnanci, ktorí pracujú na plný úväzok
- b) alikvotnú čiastku - zamestnanci, ktorí sú zamestnaní na čiastočný úväzok,
 - zamestnanci, ktorí boli PN (zohľadňuje sa celý kalendárny mesiac trvania PN)
 - zamestnanci, ktorí nastúpili do zamestnania v priebehu roka,
 - zamestnanci, ktorí ukončili pracovný pomer v priebehu roka (ku dňu skončenia pracovného pomeru)

Tieto ustanovenia sú súčasťou Kolektívnej zmluvy a nadobúdajú účinnosť dňom zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv.

V Ružomberku, dňa 31. 12. 2020

Mgr. Silvia Kedroňová
predseda ZO OZ

Mgr. Adela Kudličková
riadiateľka SŠ