

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 18.05.2022

medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri ZŠ Ferenc Móra s VJM, IČO: 54 439 507 so sídlom Školská 757/10, 946 14 Zemianska Olča, zastúpenou Mgr. Gergő Krupi (ďalej len „Odborová organizácia“)

a

Základnou školou Ferenc Móra s vyučovacím jazykom maďarským – Móra Ferenc Alapiskola, Školská ul. č. 757/10, 946 14 Zemianska Olča, IČO: 37866869, zastúpenou Mgr. Monikou Mayerovou, riaditeľkou školy (ďalej len „zamestnávateľ“)

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 2b stanov Odborovej organizácie PŠaV na Slovensku. Výbor Základnej organizácie OZ PŠaV pri ZŠ Ferenc Móra s VJM, Školská 757/10, 946 14 Zemianska Olča dňa 28.02.2022 splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Mgr. Gergő Krupi, predsedu odborovej organizácie (príloha č.1).
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou č.1/2002 zo dňa 01.07.2002 a dodatkov č. 1/2004 zo dňa 09.09.2004, č. 2/2009 zo dňa 02.09.2009 a č. 3/2017 zo dňa 01.09.2017. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- 3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "*zmluvné strany*", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "*KZ*", namiesto označenia Zákoník práce skratka "*ZP*", zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

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 KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
- 3) Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
 - a. postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - b. pracovnoprávne vzťahy,
 - c. platové podmienky zamestnancov,
 - d. sociálna oblasť,
 - e. zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu (príloha č. 2. a 3.).

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, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
- 3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa zaväzuje bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu. Kolektívna zmluva skončí 31. decembra 2022.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode oboch zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a čísloujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožovať v dvoch rovnopisoch a 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 najneskôr do 10 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 3) Novo prijímaných 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

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

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

- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. 8 ZP).
- 4) Zrážky z platu zamestnávateľ vykonáva na základe podpísanej dohody o zrážkach zamestnancom a zamestnávateľom.
- 5) Členský príspevok za členstvo v odborovej organizácii zamestnávateľ zráža z platu zamestnanca na základe podpísanej žiadosti zamestnanca vo výške 0,05 % z čistého mesačného platu.
- 6) Členský príspevok zamestnancov je 0,05 % z čistého mesačného platu člena ZO.

Článok 8

Odstupné a odchodné

- 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, 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 (§76 ZP ods.2)
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer 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 najmenej 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 najmenej 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 ZP.

Článok 9

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že:
 - a) výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2022 je **2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.**
 - b) určená výška platenia príspevkov zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorú zamestnávateľ uzatvoril v zamestnávateľských zmluvách s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2020, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2022 je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (2) **Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.**
- (3) **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, (ktorá je 2% funkčného platu zamestnanca). Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.**

Článok 10

Pracovnoprávne vzťahy

Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku a pracovnom poriadku, alebo vydá nový organizačný a pracovný poriadok po prerokovaní s výborom základnej organizácie.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe v prípade, ak funkčný plat zamestnanca nepresahuje minimálnu mzdu. ZŠ v tomto prípade vytvára nasledovný okruh pracovných činností:

Okruh pracovných činností 1. platová trieda 8. platový stupeň: upratovačky.

Okruh pracovných činností 2. platová trieda 7. platový stupeň: kurič, školník.

Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zák. č. 553/2003).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- 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; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- 3) Pracovný čas zamestnancov je zamestnávateľ povinný zverejňovať na verejne dostupnom mieste.
- 4) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň. (§ 250b ZP) 3) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom
 - a. zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
 - b. zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.
- 5) Za obdobie, kedy je škola zatvorená zo závažných prevádzkových dôvodov, ide o prekážku na strane zamestnávateľa, patrí zamestnancovi náhrada mzdy vo výške 60 % jeho priemerného zárobku. Za závažné prevádzkové dôvody sa predpokladajú všetky dôvody, ktoré neumožňujú plynulý vchod prevádzky školy, a nie je možné prideliť prácu z domu (napr. odstávka

elektrickej energie, kúrenia, odstávka dodávky vody, prekážka z dôvodu nutných rekonštruačných prác).

Článok 13

Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno s náhradou mzdy

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- 2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
- 3) Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšili 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
- 4) Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň pre pedagogických a odborných zamestnancov.
- 5) Po dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec čerpať päť dní dovolenky podľa potreby zamestnanca (dovolenka s ktorou disponuje zamestnanec) za kalendárny rok mimo školských prázdnin ak to prevádzkové dôvody umožňujú.
- 6) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu. O pracovné voľno je potrebné žiadať zamestnávateľa písomne. (viď príloha č.4)
- 7) Zamestnávateľ sa zaväzuje žiadané pracovné voľno poskytnúť za nasledovných podmienok:
 - a. pracovné voľno sa poskytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa aspoň 3 pracovné dni vopred
 - b. pracovné voľno sa poskytne len ak tomu nebránia prevádzkové dôvody a ak zamestnanec požiada zamestnávateľa 2 pracovný deň vopred (do 14,00 hod.)
- 8) Pracovné voľno sa neposkytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa o pracovné voľno len v deň, kedy si chce pracovné voľno čerpať. V takomto prípade zamestnanec má nárok na pracovné voľno len v zmysle iných ustanovení ZP (§ 141 ods. 2 ZP)
- 9) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky zamestnávateľ oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú (starú) dovolenku (§ 113 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca. (250b ZP)

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 výuku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd 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).
- 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 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 prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej

vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZPŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslaní v nevyhnutnom rozsahu.

4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP), na 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 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 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),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 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),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 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 (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

a) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za polrok (§ 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
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods. 4 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 limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbor a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP);

b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 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 (§ 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);
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007)
- návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§ 10 ods. 5 OVZ);
- týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (ďalej len úväzok) najviac na obdobie školského roka (§ 7 ods.3 ZoPZ);
- plán profesijného rozvoja pedagogických a odborných zamestnancov (§40 ods.4 ZoPZ);

c) **umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 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 14 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 KZ.
- 4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa v zmysle (§ 230 ZP).

Článok 20

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) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
 - d) zabezpečiť pre zamestnancov posúdenie rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia najmenej raz za 18 mesiacov a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods. 1 písm. c) zákona NR SR č. 355/2007 Z. z.
 - e) 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),
 - f) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - g) 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),
 - h) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
 - i) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - j) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
 - k) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - l) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).
 - m) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§ 30e ods. 18 zákona 355/2007 Z. z.)

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
 - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z. z),
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je 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.).
 - d) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 22

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 v školskej jedálni patriacej zriaďovateľovi. Mimo prevádzky školskej jedálne poskytne finančný príspevok alebo stravné lístky na stravovanie v zmysle interného predpisu č. 3/2022 o stravovaní zamestnancov školy. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Článok 23

Starostlivosť o kvalifikáciu

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

- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- 3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z. z.,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

Článok 24

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

- 1) Tento článok upravuje tvorbu a následné použitie sociálneho fondu v zmysle zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“).
- 2) Sociálny fond sa využíva ako nástroj sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľa v rozsahu a podmienok ustanovených zákonom o sociálnom fonde.
- 3) Základom na tvorbu fondu je súhrn hrubých plátov zamestnancov.
- 4) Povinný prídelenie do sociálneho fondu sa odvádza mesačne vo výplatnom termíne na samostatný bankový účet zamestnávateľa a vedú sa na analytickom účte sociálneho fondu. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu.
- 5) Pre hospodárenie s fondom zostavuje organizácia vlastný rozpočet (ročný plán). Úprava a čerpanie výdavkov sociálneho fondu závisí od výšky plnenia príjmu sociálneho fondu.
- 6) Príspevky zo SF sa poskytujú len zamestnancom v pracovnom pomere v zmysle ročného rozpočtu (plán čerpania) na príslušný rok.
- 7) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 8) Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- 9) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný účtovníčka a personalistka školy a predseda odborovej organizácie. Účtovníčka školy spravuje a sleduje prostriedky fondu a vedie podrobnú evidenciu fondu.
- 10) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č.1 a 2, ktoré sú súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 25

Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou písomného záznamu o vyhodnotení plnenia KZ.
- 2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- 3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Zemianskej Olči, dňa: 18.05.2022

.....
Mgr. Gergő Krupi
za odborovú organizáciu

.....
Mgr. Monika Mayerová
riaditeľka školy

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- 1) Zamestnávateľ v súlade so zák. č. 152/1994 Z. z. v znení zák. č. 280/1995 Z. z., zák. č. 375/1996 Z. z., zák. č. 313/2005 Z. z. a zák. č. 591/2007 Z. z. (ďalej len „zákon o sociálnom fonde“) tvorí sociálny fond (ďalej len SF) spôsobom mesačného odvodu 1,1 % z Hrubej mzdy zamestnancov dohodnutej v kolektívnej zmluve (ďalej len „KZ“) na príslušný rok.
- (2) Sociálny fond je účelovo viazaným fondom Základnej školy Ferencu Móru s VJM, Školská 757/10, 946 14 Zemianska Olča. Všetky finančné operácie týkajúce sa čerpania prostriedkov zo sociálneho fondu, včítane objednávok podpisuje riaditeľ školy.
- (3) Fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- (4) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (5) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledovného obdobia.
- (6) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. SK58 5600 0000 0038 6493 3004.
- (7) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 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 zo SF je zodpovedná účtovníčka a personalistka školy a predseda odborovej organizácie.

Článok 2

Tvorba sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ vytvára sociálny fond v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Fond sa tvorí ako úhrn:
 - povinného prídeltu vo výške **1 %** zo súhrnu funkčných platov bez náhrady miezd zamestnancov zúčtovaných na výplatu za príslušné mesiace
 - ďalšieho prídeltu vo výške **0,1%** zo súhrnu funkčných platov bez náhrady miezd zamestnancov zúčtovaných na výplatu za príslušné mesiace
2. Základom pre výpočet prídeltu podľa § 4 ods.1 zákona o sociálnom fonde je súhrn funkčných platov = hrubej mzdy zúčtovaných zamestnancom ZŠ Ferencu Móru s VJM, Školská 757/10, 946 14 Zemianska Olča

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Sociálna výpomoc nenávratná

- 1) úmrtie manžela, manželky, druha, družky, dieťaťa vo výške 150,00 €
- 2) dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia vo výške 150,00 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- úmrtný list (potvrdenie o spoločnej domácnosti)
- doklad o pracovnej neschopnosti

Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi:

- 1) Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 150,00 €.

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov,
- odporúčanie nákupu liekov lekárom.

2. Rekreačné a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení: Deň učiteľov, Slávnostné ukončenie školského roka, Slávnostné zahájenie školského roka, na organizovanie výletov, exkurzie (team-buildingové programy), na posedenie cieľom posilnenia teamovej práce, Vianočné oslavy v plnej výške. Príspevok bude poskytnutý v nepeňažnej forme ako vstupenky, alebo finančné príspevky na všetky druhy výdavkov súvisiace s rekreáciou a službami pre účastníkov.

3. Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Finančný príspevok pri životných jubileách

Pri životnom jubileu dosiahnutia 50 a 60 rokov veku odmena vo výške 200 eur vo forme finančného príspevku, ktorý bude vyplatený mesačnou výplatom ako príspevok zo SF. Hodnota odmeny závisí od dĺžky zamestnania a pracovného úväzku nasledovne:

- Ak zamestnanec nepretržite pracuje najmenej 20 rokov na Základnej škole Ferenc Móra s VJM – 100 % z celkovej hodnoty odmeny
- Ak zamestnanec nepretržite pracuje najmenej 15 rokov na Základnej škole Ferenc Móra s VJM – 75 % z celkovej hodnoty odmeny. Hodnota odmeny sa zaokrúhľuje matematicky na celé desiatky.
- Ak zamestnanec nepretržite pracuje najmenej 10 rokov na Základnej škole Ferenc Móra s VJM – 50 % z celkovej hodnoty odmeny. Hodnota odmeny sa zaokrúhľuje matematicky na celé desiatky.
- Ak zamestnanec nepretržite pracuje najmenej 5 rokov na Základnej škole Ferenc Móra s VJM – 25 % z celkovej hodnoty odmeny. Hodnota odmeny sa zaokrúhľuje matematicky na celé desiatky.
- Ak zamestnanec nepretržite pracuje menej ako 5 rokov na Základnej škole Ferenc Móra s VJM nedostane odmenu.

Pracovný úväzok:

- čiastočný pracovný úväzok do 30 % - 30 % z hodnoty odmeny
- čiastočný pracovný úväzok do 50 % - 50 % z hodnoty odmeny
- čiastočný pracovný úväzok do 80 % - 80 % z hodnoty odmeny
- pracovný úväzok nad 80 % - 100 %- ná hodnota odmeny.

4. Finančný príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Zo zostatku nevyčerpaných finančných prostriedkov k 30.11. zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sú v evidenčnom počte finančný príspevok na regeneráciu pracovnej sily. Finančný príspevok sa vypláti zamestnancom novembrovou výplatou.

Použitie finančných prostriedkov nie je podmienené dokladovaním podielu použitia zo strany zamestnanca. Poskytnutá hodnota finančného príspevku zamestnanca závisí od dĺžky zamestnania a pracovného úväzku nasledovne:

Dĺžka zamestnania:

- Ak zamestnanec nepretržite pracuje od začiatku kalendárneho roka do 31.10. kalendárneho roka – 100 % z hodnoty finančného príspevku
- Ak zamestnanec nepretržite pracuje 5 kalendárnych mesiacov do 31.10. kalendárneho roka – 50 % z hodnoty finančného príspevku. Hodnota finančného príspevku sa zaokrúhľuje matematicky na celé desiatky.
- Ak zamestnanec nepretržite pracuje 2 kalendárne mesiace do 31.10. kalendárneho roka – 20 % z hodnoty finančného príspevku. Hodnota finančného príspevku sa zaokrúhľuje matematicky na celé desiatky.

Pracovný úväzok:

- čiastočný pracovný úväzok do 30 % - 30 % z hodnoty finančného príspevku
- čiastočný pracovný úväzok do 50 % - 50 % z hodnoty finančného príspevku
- čiastočný pracovný úväzok do 80 % - 80 % z hodnoty finančného príspevku
- pracovný úväzok nad 80 % - 100 %- ná hodnota finančného príspevku

Finančný príspevok nie je možné poskytnúť osobám, ktoré nevykonávajú alebo nevykonávali pre školu prácu v pracovnom pomere a to ani osobám pracujúcim na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na príspevok z fondu nie je právny nárok. O poskytnutí príspevku rozhoduje zamestnávateľ v spolupráci s predsedom odborovej organizácie. Zásady používania sociálneho fondu sú súčasťou kolektívnej zmluvy. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonávať len v rámci kolektívneho vyjednávania. Návrh na zmenu alebo doplnok zásad môže podať ktorákoľvek zo zmluvných strán.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

.....
Mgr. Gergő Krupi
za odborovú organizáciu

.....
Mgr. Monika Mayerová
riaditeľka školy

Plán rozpočtu sociálneho fondu na roky 2022

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2022

- povinný prídely vo výške 1%	2 500,00 €
- ďalší prídely podľa §3 odst.1b	250,00 €
- zostatok SF z predchádzajúcich rokov	2 185,91 €
Spolu:	4 935,91 €

Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2022

- rekreácia a regenerácia pracovnej sily	800,00 €
- sociálna výpomoc	550,00 €
- finančný príspevok pri životných jubileách	640,00 €
- finančný príspevok na regeneráciu pracovnej sily	2 460,00 €
Spolu:	4 450,00 €

Zemianska Olča, 18.05.2022

Vypracovala: Veronika Szalai

.....
Mgr. Gergő Krupi
predseda ZO OZ

.....
Mgr. Monika Mayerová
riaditeľ školy

Žiadosť o pracovné voľno¹

osobné číslo: _____	
Priezvisko, meno, titul _____	
Týmto žiadam o poskytnutie pracovného voľna dňa _____	
_____ , dňa	_____ podpis zamestnanca

Súhlas s poskytnutím pracovného voľna, dňa _____	Odmietnutie poskytnutia pracovného voľna Dôvod odmietnutia, dňa _____
_____ podpis zamestnávateľa	_____ podpis zamestnávateľa

¹ Na pracovné voľno má zamestnanec nárok v zmysle § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce, v zmysle KZVS na rok 2022 a platného pracovného poriadku školy. Na pracovné voľno je nárok v druhom polroku 2022. Ak žiadosť zamestnanca sa predkladá pred 30.6.2022 bude zo strany zamestnávateľa automaticky odmietnutá.
