

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená na obdobie 01.11.2022 – 31.10.2023

medzi zmluvnými stranami

Základná organizácia OZ PŠaV pri Obecnom úrade Ivanka pri Dunaji a Materských školách Slnecná17, SNP 1, Hviezdoslavova 1 so sídlom v Ivanke pri Dunaji, zastúpenou predsedom základnej organizácie Bc. Milanom Hrajnohom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie na uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 17.08.2022 (ďalej „odborová organizácia“)

a

Obec Ivanka pri Dunaji, Moyzesova 1450/57, 900 28 Ivanka pri Dunaji zastúpenou Ing. Vladimírom Letenayom, starostom obce (ďalej „zamestnávateľ“)

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Základná odborová organizácia patrí pod Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, ktorý je nezávislou, apolitickou a neziskovou organizáciou založenou v súlade so zákonom SNR č. 83/1990 o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 17.08.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Bc. Milana Hrajnohu, predsedu základnej odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 17.08.2022 tvorí Prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú na základe zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení. 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 Zákonník 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 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
- (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, 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. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.11.2022 a skončí 31.10.2023.

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 „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany môžu dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) najmä ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 10 - 11 a to 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

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v šiestich 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 30 dní od jej doručenia. 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 prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Úprava platu zamestnancov zaradených v materských školách a v školských jedálňach (bez právnej subjektivity) (MŠ a ŠJ)

1. Príplatok za riadenie

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe č. 6 OVZ (§ 8 OVZ).
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí starosta obce 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 zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2. Príplatok za zastupovanie

- (1) 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.
- (2) 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. Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do

- a) druhej kategórie mesačne v sume 12% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ.
- b) tretej kategórie mesačne v sume 18% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ,
- c) štvrtej kategórie mesačne v sume 24% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ.

4. Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 30,00 eur.

5. 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%,
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.

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 (§ 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. 6 až 8 tohto článku (§ 19 OVZ).

9. 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. O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Návrh na poskytnutie osobného príplatku zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní vedúci zamestnanec (priamy nadriadený) a predloží starostovi.
- (2) 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).

10. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca

- (1) Zamestnávateľ a vyplatí príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca v zmysle § 14e OVZ .

11. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

- (1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
- (2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- (3) 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.

12. Odmena za pracovné zásluhy

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi, pri dosiahnutí 50. a 60. roku veku, za pracovné zásluhy odmenu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ).
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi, pri príležitosti pracovného výročia – za každých odpracovaných 5 rokov, za pracovné zásluhy odmenu vo výške jeho funkčného platu.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi polročnú odmenu najmenej vo výške 30% a najviac vo výške 100% jeho naposledy priznaného funkčného platu. Odmena bude

vyplatená v mesiaci december 2022 (vo vyúčtovaní za mesiac november 2022) a v mesiaci jún 2023 (vo vyúčtovaní za mesiac máj 2023).

13. Odchodné

- (1) Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov, poskytne zamestnávateľ ďalšie odchodné v sume jednej zmluvnej mzdy zamestnanca.

Článok 8 Výplata platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je ôsmy 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 splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

Článok 9 Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v 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 10 Úprava mzdy zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať mzdu v zmysle prijatého poriadku odmeňovania.
- (2) Okrem odmien uvedených v poriadku odmeňovania, vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi polročnú odmenu najmenej vo výške 30 % a najviac vo výške 100 % jeho naposledy priznanej mzdy. Odmena bude vyplatená v mesiaci december 2022 (vo vyúčtovaní za mesiac november 2022) a v mesiaci jún 2023 (vo vyúčtovaní za mesiac máj 2023).

Článok 11 Platnosť ustanovení Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa

- (1) Na všetkých zamestnancov, vrátane zamestnancov odmeňovaných v zmysle Zákonníka práce, sa vzťahujú pracovné podmienky a podmienky zamestnávania uvedené v „Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme“ uzatvorenej na daný rok, vrátane jej dodatkov.

Tretia časť Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12 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 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 13

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.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 330,00Eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 14

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. 6 ZP).

Článok 15

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 §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie:

- poskytnúť jej priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
- umožniť využívať priestory zasadacej miestnosti v sídle OcÚ na 2. poschodí, na účely zasadania výboru ZO, na zabezpečenia konania vzdelávacích činností zamestnancov v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania a oboznamovanie zamestnancov s činnosťou ZO,
- umožniť využívať predsedovi ZO pridelený služobný mobilný telefón a výpočtovú techniku na komunikáciu s ostatnými členmi a zamestnancami zamestnávateľa.

- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby, najviac však v rozsahu 7 a 1/2 hodiny mesačne. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať predsedovi odborovej organizácie na zabezpečenie činnosti základnej organizácie, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a kolektívneho vyjednávania, pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas.

Článok 16

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

- (1) 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 a zmeny Pracovného poriadku a Poriadku odmeňovania (§ 12 ZOVZ),
 - vydanie a zmeny predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
 - zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 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 dovoleniek 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 prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti 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 pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvodoch prechodu,
 - o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP);
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 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 skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) 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, na ročnej báze o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti (§ 229 ods. 1,2 ZP);

c) 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),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 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 (§ 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);
- 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 17

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 12 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 (§ 230 ZP).

Článok 18

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) 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; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 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 pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 19

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 vyšetroje 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 rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 20

Zdravotná starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) umožniť novoprijatým zamestnancom lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
 - 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 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).

Článok 21

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať zamestnancom stravovanie v zmysle § 152 ZP.
- (2) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie, pričom táto povinnosť sa vzťahuje aj na obdobie čerpania riadnej dovolenky zamestnancov, počas návštevy lekára a sprevádzania rodinného príslušníka k lekárovi. Zároveň sa táto povinnosť vzťahuje aj na obdobie počas dočasnej pracovnej neschopnosti a ak ošetruje chorého člena rodiny, najviac však po dobu 10 dní.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu, tak ako je uvedené v Prílohe č. 2 tejto KZ - Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ 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 účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej

atestácie.

- (4) 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 3 písm. a).
- (5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 23

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0.25%
- (2) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok zo sociálneho fondu na úhradu jej nákladov vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky na účely podľa prvej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledovnom kalendárnom roku.
- (4) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č. 2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 24

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za obdobie 01.11.2022 až 30.06.2023 najneskôr do 15. augusta 2023 a za obdobie od 01.07.2023 až 31.10.2023 do 15.12.2023.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exempláre.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Ivanke pri Dunaji, dňa 26.10.2022

.....
odborová organizácia

.....
zamestnávateľ

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Obecnom úrade Ivanka pri Dunaji a Materských školách Slnecná17, SNP 1, Hviezdoslavova 1, 73-1205-108, na základe uznesenia výboru základnej organizácie, č. 1/2022, zo dňa 17.08.2021, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Bc. Milana Hrajnohu, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na obdobie od 17.08.2022 do 31.12.2023, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na obdobie od 01.10.2022 do 31.12.2023 v mene našej základnej organizácie.

V Ivanke pri Dunaji, dňa 17. 08. 2022

Za Výbor ZO OZ:

Ľubica Bieliková

Zuzana Jurčová

Splnomocnenie prijímam.

V Ivanke pri Dunaji dňa 17. 08. 2022

.....
Bc. Milan Hrajnoha

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 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.
- (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 23 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku.
- (3) 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 nasledujúceho obdobia.
- (6) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: SK46 0200 0010 3800 0142 4112.
- (7) 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.
- (8) Zamestnávateľ poskytuje odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
- (9) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- (10) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený prednosta obecného úradu a predseda odborovej organizácie.

Článok 2 Rozpočet sociálneho fondu na roky 2022 a 2023

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2022

- zostatok SF k 1.1.2022	54.606,- €
- povinný prídél vo výške 1%	12.000,- €
- ďalší prídél podľa §3 odst.1b - 0,25%	3.000,- €
- iné príjmy	0,- €
Spolu:	69.606,- €

Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2022

- stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osôb predpisom	6.700,- €
- nenávratná sociálna výpomoc	500,- €
- ostatné príspevky	7.650,- €
- jednorazové príspevky (rozpustenie SF)	54.297,- €
Spolu:	69.147,- €

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023

- zostatok SF k 1.1.2023	459,- €
- povinný prídelen vo výške 1%	12.000,- €
- ďalší prídelen podľa §3 odst.1b - 0,25%	3.000,- €
- iné príjmy	0,- €
Spolu:	15.459,- €

Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023

- stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osôb predpisom	6.700,- €
- nenávratná sociálna výpomoc	500,- €
- ostatné príspevky	7.650,- €
- jednorazové príspevky (rozpustenie SF)	0,- €
Spolu:	14.850,- €

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v sume 0,30 € na jedno hlavné jedlo.

2. Nenávratná sociálna výpomoc

Nenávratná sociálna výpomoc sa poskytuje:

- počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,
- v prípade úmrtia blízkej osoby zamestnanca,
- na odstraňovanie alebo zmierenie následkov živelných a iných závažných udalostí.

Nenávratnú sociálnu výpomoc poskytuje zamestnávateľ na základe žiadosti poškodeného zamestnanca, po dohode s odborovou organizáciou, podľa posúdenia stavu a situácie poškodeného. Na posúdenie stavu a situácie poškodeného je odborová organizácia oprávnená od poškodeného zamestnanca požadovať doloženie príloh ako napr. potvrdenie poisťovne, potvrdenie povereného znalca o výške škody, potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody, fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti, potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti, doklad o pracovnej neschopnosti, výška dávok vyplácaných sociálnou poisťovňou, a pod. Výšku nenávratnej sociálnej výpomoci schvaľuje výbor odborovej organizácie, podľa posúdenia individuálneho stavu žiadateľa.

3. Ostatné príspevky

Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazové príspevky zamestnancovi na úhradu nákladov vynaložených na:

- nákup uskutočnený v lekární alebo výdajni zdravotníckych pomôcok, pričom povinnou prílohou pre poskytnutie príspevku je potvrdenie o nákupe liekov, resp. zdravotníckych pomôcok;
- špecializované zdravotné úkony, ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa, pričom povinnou prílohou pre poskytnutie príspevku je potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške nákladov, ktoré znáša poistenec/zamestnanec, kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec);
- ambulatnú liečbu zamestnanca, pričom povinnou prílohou pre poskytnutie príspevku je potvrdenie o zaplatení liečby;

- kúpeľnú liečbu zamestnanca, pričom povinnou prílohou pre poskytnutie príspevku je potvrdenie o zaplatení liečby;
 - rehabilitáciu zamestnanca, pričom povinnou prílohou pre poskytnutie príspevku je potvrdenie o zaplatení rehabilitácie vystavené rehabilitačným zdravotným zariadením (za rehabilitačné zariadenie sa považuje aj sauna, posilňovňa alebo plaváreň);
 - dioptrické okuliare pre zamestnanca, pričom povinnou prílohou pre poskytnutie príspevku je potvrdenie o zaplatení;
 - jednodenné alebo viacdňové pobyty na tábore, na ktorých sa zúčastnili deti zamestnancov, pričom povinnou prílohou pre poskytnutie príspevku je potvrdenie o zaplatení poplatku za tábor, z ktorého musím byť zjavné, že sa ho zúčastnili deti zamestnanca;
 - kultúrnu činnosť zamestnanca, pričom povinnou prílohou pre poskytnutie príspevku je lístok z kina alebo divadelného zariadenia (max. 4 lístky ročne);
 - vzdelávaciu činnosť zamestnanca, pričom povinnou prílohou pre poskytnutie príspevku je potvrdenie o zaplatení školenia, alebo prenájmu miestnosti na účely zabezpečenia školenia;
 - pasívnu športovú činnosť zamestnanca, pričom povinnou prílohou pre poskytnutie príspevku je lístok zo športového podujatia (max. 4 lístky ročne);
 - aktívnu športovú činnosť zamestnanca, pričom povinnou prílohou pre poskytnutie je potvrdenie o zaplatení členského poplatku v športovom klube, alebo oddiely, prípadne potvrdenie o zaplatení nájomného za priestory, v ktorých športovú činnosť vykonáva (z priložených dokladov musí byť zrejmä výška poplatku pripadajúca na zamestnanca), alebo potvrdenie o zaplatení poplatku za Multisport kartu;
 - organizovanie spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami materských škôl, s nepedagogickými zamestnancami materských škôl a školských jedální v maximálnej výške 20,- € na osobu.
- Úhrnná výška príspevkov vyplatená v zmysle tohto bodu jednému zamestnancovi za kalendárny rok nesmie presiahnuť výšku 90,- €.

4. Jednorazový príspevok (rozpuštenie zostatku Sociálneho fondu z minulých rokov)

Úhrn príspevkov do sociálneho fondu za obdobie od 1.1.2011 do 31.12.2021 sa rozdelí formou jednorazového príspevku medzi zamestnancov nasledovne:

Priezvisko, meno a funkcia	Dátum začatia pracovného pomeru	Vyplatená alikvótna časť SF
Letenay Ladislav, Ing.	1.2.1998	1 188
Hôrčiková Anna	1.1.1998	1 188
Bieliková Ľubica	1.6.1990	1 188
Sláviková Viera	16.5.1993	1 188
Slivonová Eva	1.3.2003	1 188
Jurčová Zuzana	1.1.2004	1 188
Letenay Vladimír, Ing.	1.1.2019	324
Ráčková Mária, Mgr.	1.2.2004	594
Paľo Štefan	17.5.2004	1 188
Branická Lýdia	1.7.2004	1 188
Šutláková Edita	1.6.2015	711
Zibala Ivan	1.12.2020	117
Nádaždyová Zlata, Ing.	1.9.2006	1 188
Fašung Štefan	1.9.2006	1 188
Chudý Oto	5.11.2007	1 188
Baťová Silvia	1.5.2008	1 188
Letenay Ján	1.3.2015	738
Chalániová Zuzana, Mgr.	28.8.2017	468
Vlčáková Monika	1.10.2010	1 188
Bošňáková Etela	1.1.2003	1 188
Krajčirovičová Nina	11.10.2021	14
Bognárová Miriam	1.1.2003	1 188
Chalániová Hana	1.7.2002	1 188
Hautová Katarína	1.7.2002	1 188
Bognerová Gabriela, Mgr.	26.8.2002	1 188

Takáčová Jeanette, Mgr.	1.7.2002	1 188
Mihalská Jaroslava	1.7.2002	1 188
Sikytová Mariana, Mgr.	1.3.2003	1 188
Kopecká Martina, Mgr.	27.1.2014	855
Šubjaková Monika, Mgr.	27.8.2012	1 008
Kmeťová Andrea	26.8.2013	1 080
Pitoniaková Iveta	10.9.2007	1 188
Benkovičová Jana, PhDr.	25.8.2008	1 188
Kiglerová Siliva	20.9.2016	567
Lončeková Blublová Jana, Mgr.	25.8.2011	1 116
Vranková Michaela, Mgr.	25.8.2011	1 116
Sikytová Jaroslava	27.8.2012	1 008
Cabanová Anna	7.1.2013	972
Štiglicová Daniela	7.1.2013	972
Kolmanová Eva, PaedDr.	18.3.2013	945
Nemcová Jana, Mgr.	1.9.2013	900
Petrakovičová Lucia	21.11.2013	873
Lužová Paulína	22.8.2016	576
Macháčková Silvia, PhDr.	22.8.2016	576
Paulenová Dagmar, Bc.	22.8.2016	576
Kopuncová Alexandra	1.9.2016	576
Michalovičová Júlia	1.9.2016	576
Krausová Renáta	1.9.2017	468
Mlynáriková Lucia, Mgr. art.	1.9.2017	468
Hrošová Zuzana	13.1.2020	216
Kočíová Magdaléna	24.8.2020	144
Miklošová Veronika, Ing.	1.12.2021	9
Jánošík Marian	13.9.2017	468
Morávková Marcela, Mgr.	1.1.2012	1 080
Gablíková Magda, Mgr.	1.2.2016	639
Jalčová Lucia, Mgr.	1.9.2020	144
Holcingerová Mária	24.8.2015	684
Krišpínská Jana	20.9.2016	567
Prokešová Magdaléna	7.1.2019	324
Kebis Igor	7.3.2017	522
Fülöp Peter, Ing. PhD.	1.4.2017	513
Ottava Rudolf	1.5.2018	396
Kadnárová Mária	8.4.2019	297
Petriková Iveta	1.4.2019	297
Jánošová Jana, Ing.	1.9.2019	252
Matušová Mária	5.9.2019	252
Kozubová Renáta, Ing.	5.9.2019	252
Slančo Dušan	1.10.2019	243
Hrajnoha Milan, Bc.	1.11.2019	234
Štiglic Milan	5.11.2019	234
Strešňáková Zuzana, Mgr. art.	1.3.2020	198
Vojtek František	6.4.2020	95
Sýkorčinová Adriana, Mgr.	1.11.2021	18
Valčeková Kristína	1.7.2021	54
Štetka Peter, Mgr.	1.3.2021	90
Hudžíková Miroslava, Mgr.	1.8.2021	45
Moravčík Anton	1.9.2021	36
Pavle Miroslav, Ing. arch PhD.	6.9.2021	36
Belašič Tibor	1.11.2021	18
Zámečník Eudovít	1.12.2021	9
Lisická Zuzana	3.9.2018	171
Belovová Jana, Ing.	5.9.2019	243
Spolu		54 297,00

Jednorazové príspevky budú vyplatené zamestnancom v decembri 2022 vo výplate za mesiac november 2022.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.