

Základná škola s materskou školou Martina Hamuljaka Oravská Jasenica



Kolektívna zmluva



I.

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. O združovaní občanov a v zmysle čl. 5, ods. 7 stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie zástupcu rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu je podľa stanov 6/1 odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 4. 2002. Oprávnenie rokovať a uzatvárať túto kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie zástupcu ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie

Zamestnávateľ uznáva existenciu zmluvnej odborovej organizácie, akceptuje ju ako partnera na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva upravuje vzťahy medzi zmluvnými stranami, práva a povinnosti zamestnávateľa, zamestnancov a odborovej organizácie v oblasti pracovno-právnych vzťahov, poskytovania platu a odmeny, sociálnej oblasti, starostlivosti o zamestnancov a v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov zamestnávateľa ZŠ a MŠ Martina Hamuljaka v Oravskej Jasenici v hlavnom pracovnom pomere, ako aj pre právnych zástupcov zmluvných strán.

2. Kontrola plnenia KZ bude vykonávaná priebežne formou písomného upozornenia.
3. Neoddeliteľnou súčasťou KZ sú:
Pravidlá tvorby a používania sociálneho fondu
4. Kolektívna zmluva sa uzatvára na určitú dobu od 01. januára 2023 a končí sa 31. augusta 2024.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môže meniť predložením písomného návrhu na zmenu

kolektívnej zmluve jednou zo zmluvných strán. Zmeny sa označia ako «doplnok» ku kolektívnej zmluve a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené. Na predložený návrh odpovie ktorákoľvek zo zmluvných strán do mesiaca v zmysle právnych konaní a to písomnou formou.

2. Zmluvné strany zmenia tie časti tejto kolektívnej zmluvy, ktorá sa v dôsledku zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov stanú neplatné a prijmú ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní kolektívnej zmluvy túto rozmnožiť a v 1 rovnopise ju doručiť na každé pracovisko neodkladne.
2. Odborová organizácia zabezpečí oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom Kolektívnej zmluvy sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

Článok 6

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uchovávajú kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Úlohy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy.

Článok 7

Obdobie sociálneho zmieru a jeho porušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy ako obdobie sociálneho zmieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov nepoužijú krajný prostriedok v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo uzatvorenie doplnku KZ, ako aj spory o plnenie záväzkov KZ v dobe jej činnosti.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor o uzatvorenie KZ alebo jej doplnku nevyriešia vyjednávaním do 60 dní od predloženia návrhu KZ alebo od predloženia jej doplnku, využiť sprostredkovateľa na vyriešenie kolektívneho sporu. Sprostredkovateľ musí byť zapísaný v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

3. Žiadosť o určenie sprostredkovateľa môžu podať zmluvné strany spoločne. Ak sa nedohodnú, podáva sťažnosť osobitne odborová organizácia alebo zamestnávateľ.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnanca kolektívnej zmluvy a vybavenie sťažnosti zamestnancov

1. Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, spor alebo námietku v prvej inštitúcii na úrovni vlastnej organizácie, prípadne aj na ktorúkoľvek vyššiu inštitúciu.
2. Sťažnosti a podania fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktoré spĺňajú podmienky zákona o sťažnostiach č. 9/2010 Z. z. sa musia riadne evidovať a riešiť v súlade s citovaným zákonom.
3. Právo zamestnanca riešiť podanie súdnou cestou nie je dotknuté. Člen ZO OZPša V má právo požiadať o bezplatné zastupovanie právnym zástupcom OZ Pš a V vo svojej pracovnoprávnej záležitosti.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie, odvody členských príspevkov a úhrada nákladov na kolektívne vyjednávanie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne fungovať. Na splnenie povinností vyplývajúcich z § 19 ods. 2 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej telefón v prípade zabezpečenia nevyhnutnej prevádzky OZ. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť svoje rokovacie miestnosti pre odborovú organizáciu.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje so súhlasom zamestnanca, ktorý je členom odborovej organizácie, vykonávať zrážky z platu vo výške uvedenej v dohode o zrážkach členského príspevku v prospech odborovej organizácie do troch dní po splatnosti platu.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi za účelom splnenia svojho záväzku v predchádzajúcom odseku všetky potrebné zúčtovacie údaje a dohody o zrážkach zo mzdy podpísané zamestnancami, členmi odborovej organizácie.

III.

Závazky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti pracovnoprávných vzťahov

Článok 11

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy, najmä:

a) v rámci spolurozhodovania s odborovou organizáciou sa zaväzuje požiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:

- pri čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde - § 7 a v znení neskorších predpisov)
- pri vydaní pracovného poriadku alebo jeho doplnkov (§ 84 ods. 1 ZP)
- k prijatiu plánu dovolení na príslušný rok (Pracovný poriadok, článok 15, písmeno 7)
- k výplate platu v inom mieste než na pracovisku a v inom než pracovnom čase

b) v rámci prerokovania s odborovou organizáciou zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať:

- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť matiek a osôb so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru, ktorú chce dať zamestnancovi (§ 63 ods. 3 ZP)
- opatrenia týkajúce sa hromadného prepúšťania zamestnancov (§ 73 ods 4 ZP nad 20 zamestnancov)
- rozhodnutia o výške požadovanej náhrady škody od zamestnanca a návrh dohody o spôsobe jej úhrady, ak je výška požadovanej náhrady škody od zamestnanca a návrh dohody o spôsobe jej úhrady nižšia než 330 € (§ 186 ods. 2 ZP)
- u choroby z povolania alebo pracovnom úraze zamestnanca spôsob a rozsah náhrady škody (§ 195 ZP)

c) v rámci práva odborovej organizácie na informácie zamestnávateľ sa zaväzuje informovať na požiadanie odborovej organizácie podľa § 22 ZP

d) v rámci práva odborovej organizácie na kontrolu dodržiavania pracovno-právnych predpisov zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť riadne podmienky pre členov skupiny, ktorá kontrolu bude vykonávať v zmysle platného Metodického usmernenia.

e) zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu. Funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov OZPŠaV na Slovensku v rozsahu maximálne 5 pracovných dní v kalendárnom roku.

Článok 12

Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru zo strany zamestnancov.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať zástupcu zamestnávateľa na zasadnutia svojich orgánov za účelom plnenia záväzkov v oblasti vzájomnej informovanosti.
3. Rada ZO OZ PšaV sa zaväzuje pôsobiť na vyšší odborový orgán v zmysle dosiahnutia zvýšenia osobných príplatkov a tvorby soc. fondu.
4. Rada ZO OZ PšaV sa zaväzuje pôsobiť na vyšší odborový orgán o pridelenie prostriedkov na dôchodkové doplnkové pripoistenie.

Článok 13

Individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, písm a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume funkčného platu zamestnanca.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
3. Dovoľenka na zotavenie
Výmera dovolenky zamestnancov sa zvyšuje o jeden týžden nad výmeru stanovenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.
4. Pracovný čas zamestnancov
Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne.¹
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom:
a) príplatok za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu
b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch, alebo viacerých triedach, príplatok vo výške 10% jedného tarifného platu.
6. Základná stupnica platových taríf zamestnancov sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %.

¹ Pracovný čas zamestnanca v materskej škole je 37 a ½ hodiny týždenne, pretože v zmysle § 90 ods. 7 Zákonníka práce sa za odpoľudňajúcu smenu považuje pracovná zmena, ktorej prevažná časť spadá do času medzi 14. hodinou a 22. hodinou, čo nezodpovedá pracovnému času PZ v MŠ.

7. Zamestnanci, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce a ostatným nepedagogickým zamestnancom sa zamestnávateľ zaväzuje určiť tarifný plat v závislosti od započítanej praxe.
8. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie počas účinnosti zmluvy je 6,64 €.

Článok 13a

1. Pracovný pomer na určitú dobu v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce je možné uzatvoriť na dobu určitú alebo v závislosti od pridelenia nenormatívnych finančných prostriedkov v týchto pracovných pozíciách
 - Pedagogický asistent (asistent učiteľa)
 - Školský špeciálny pedagóg
 - Školský psychológ

IV.

Závazky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 14

Platové podmienky

1. Odmeňovanie zamestnancov škôl a školských zariadení realizuje zamestnávateľ podľa Zákona č. 553/2003 Z. Z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a vyhlášky MŠ SR č. 437/2009 Z. Z., ktorou sa stanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné predpoklady pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.
2. Zamestnávateľ pri stanovení miery vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických pracovníkov sa riadi podľa nariadenia vlády SR č. 201/2019 Z. z. a v znení neskorších úprav miery vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických pracovníkov.
3. Riaditeľ určí týždenný rozsah priamej výchovno – vzdelávacej činnosti (úväzok) najviac na obdobie školského roka po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.
4. Zamestnávateľ umožní podľa konkrétnych podmienok na pracovisku splniť úväzok vychovávateľiek vyučovaním.
5. Do praxe pedagogického zamestnanca sa nepedagogická prax započítava vo výške 2/3 odpracovanej nepedagogickej praxe.

Článok 15

Osobné príplatky

1. V zmysle Zákona č. 553/2003 Z. Z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom osobné príplatky. Riaditelia škôl a školských zariadení vypracujú kritériá pre priznanie osobných príplatkov, ktoré prerokujú s príslušnou odborovou organizáciou.
2. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 16

Príplatok za riadenie

Výšku príplatku za riadenie podľa § 8 č. 553/2003 Z. Z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. v znení neskorších predpisov určí zamestnávateľ v závislosti od náročnosti riadiacej práce a stupňa riadenia, vo vymedzenom rozpätí týchto príplatkov podľa jednotlivých stupňov riadenia v organizácii. Vedúci zamestnanec, ktorý má priznaný príplatok, za riadenie má plat určený už aj s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas, okrem práce nadčas vykonávanej v noci alebo v dňoch pracovného pokoja.

Článok 17

Odmeny

3. Zamestnávateľ poskytuje odmeny podľa § 20 Zákona č. 553/2003 Z. Z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a podľa vnútorného platového predpisu.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu v zmysle § 20 ods. (1) c) Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 18

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

1. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 Zákona č. 553/2003 Z. Z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných pedagogických zamestnancov považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej, resp. výchovnej povinnosti pedagogických zamestnancov podľa nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. Z. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do 2 mesiacov, ak sa nedohodne inak. Pedagogickí zamestnanci si môžu po dohode čerpať náhradné voľno v čase prázdnin.
2. Zamestnancovi prislúcha za prácu vo sviatok, sobotu a nedeľu náhradné voľno, ktorého čerpanie sa dohodne so zamestnancom v súlade s pracovným poriadkom.
3. Pri nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti na pracovisku mimo pracovného času zamestnanca poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu vo výške 50% priemerného hodinového zárobku, ak ide o deň pracovného pokoja, vo výške 100% priemerného hodinového zárobku, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna. Pri nariadenej alebo dohodnutej pracovnej pohotovosti mimo pracoviska mimo pracovného času zamestnanca, počas ktorej sa aktívne vykonáva práca, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti hodinu náhradného voľna v súlade s pracovným poriadkom.

V.

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 Zákonníka práce

a Zákona č. 127/2006 o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci bude vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.

Článok 20

Kontrola odborových orgánov

1. Odborové orgány majú právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u jednotlivých zamestnávateľov podľa § 149 ZP.
2. Rada ZO v spolupráci so zamestnávateľom zabezpečí účasť zamestnancov na riešení otázok týkajúcich sa BOZP v zmysle § 149 ZP a Zákona 124/2006 Z. z. § 10 o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Zamestnávateľ vymenuje na návrh Rady ZO ako reprezentatívnej organizácie, ktorá pôsobí na pracovisku, zástupcov, pričom 1 zástupca je vymenovaný pre viac ako 20 zamestnancov ale nie viac ako 100 zamestnancov

Na vytvorenie úloh podľa odst. c) § 10 Zákona 124/2006 Z. z. O bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci zabezpečí zamestnávateľ školenie a vytvorí nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie. Zástupca zamestnancov nesmie byť za plnenie úloh podľa odst. 3 citovaného zákona znevýhodňovaný, ani inak postihovaný.

Článok 21

1. V zmysle Zákona č. 98/1995 Z. z. V znení Zákona č. 222/1996 Z. Z. o liečebnom poriadku platí zdravotná poisťovňa vstupné a výstupné zdravotné lekárske prehliadky.
2. Preventívne lekárske prehliadky platí zamestnávateľ na základe predložených dokladov.
3. Riaditeľ školy a školského zariadenia kontroluje a zabezpečuje pracovisko hygienickými pomôckami, lekárničkami a udržiava ich stav v zmysle platných noriem.

Článok 22

Stravovanie

1. Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podaním jedného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
3. Zamestnávateľ umožní stravovanie vo vlastnom zariadení aj bývalým zamestnancom – dôchodcom s dohodnutým režijným poplatkom.
4. Stravovanie nemožno nahradiť iným plnením.
5. Výška príspevku zamestnávateľa na stravovanie zodpovedá 55 % ceny jedla.

Článok 23

Starostlivosť o kvalifikáciu

2. Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 ZP a § 154 ods. 3 ZP a dbá na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytované pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa § 155 ZP.

Článok 24

Sociálny fond

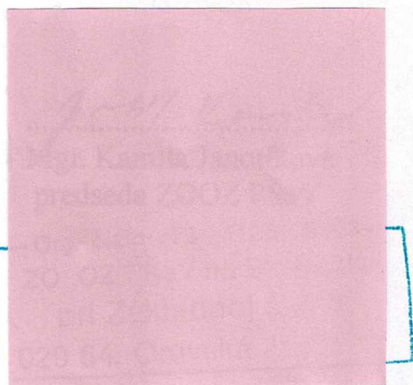
Sociálny fond je tvorený povinným prídelenom vo výške 1,05 % zo základu na určenie prídelu podľa § 3 Zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Článok 27

Účinnosť a platnosť kolektívnej zmluvy

Táto kolektívna zmluva nadobúda účinnosť nasledujúcim dňom jej zverejnenia v CRZ. Platnosť kolektívnej zmluvy končí 31. augusta 2024.

Oravská Jasenica, 13. januára 2023



riaditeľ školy

„Sociálny fond“

Článok I.

1. Sociálny fond (ďalej len SF) je fondom na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
Dodatok ku kolektívnej zmluve upravuje tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami SF v pôsobnosti Základnej školy s materskou školou. Príspevok sa v odôvodnených prípadoch môže použiť aj na poskytnutie sociálnej výpomoci bývalým zamestnancom, ktorých organizácia zamestnávala ku dňu odchodu do dôchodku. Rada ZO OZPšaV aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a zásadách využitia SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení Radou ZO OZPšaV a zamestnávateľom.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia. Za predpokladu vydania nových právnych predpisov, ktoré inak upravujú použitie SF, sa zamestnávateľ a Rada ZO OZPšaV dohodnú o ďalšom postupe nakladania so SF.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte organizácie. Na tento účet sa finančné prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídely. Zúčtovanie povinného prídely vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
5. Čerpanie sociálneho fondu na kultúrnu, spoločenskú, vzdelávaciu a športovú činnosť sa vzťahuje aj na bývalých zamestnancov školy, ktorí boli v Základnej škole s materskou školou Martina Hamuljaka zamestnaní min. 5 rokov.
6. Príspevky zamestnancom zo SF sú poskytované bez ohľadu na výšku pracovného úväzku.
7. V prípade, že zamestnanec nevyužije možnosť účasti na spoločnej plánovanej akcii, stráca nárok na náhradu.
8. Príspevky zamestnancom, ktorí sú prijatí do pracovného pomeru na zastupovanie, sa budú poskytovať v pomernej časti k odpracovanému času za rok.
9. Za dodržanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec Základnej školy s materskou školou – účtovníčka školy.

Článok II.

Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond tvorí:

- a) povinným prídely vo výške 1,05 % zo základu na určenie prídely podľa zákona.

Článok III.

Použitie a čerpanie SF

1. Sociálna pomoc nenávratná

- a) pri úmrtí rodinného príslušníka:

manžel(ka).....	do 200,-- eur
pri úmrtí dieťaťa.....	do 100,-- eur

pri úmrtí zamestnanca, ktorý sa staral o dieťa (i) sa poskytne sociálna výpomoc podľa individuálneho posúdenia v rodine (ak je nezamestnaný, alebo poberá invalidný starobný dôchodok)..... do 150,-- eur

- b) pri živeľnej pohrome diferencovane vo výške:
1/10 z vyčísľenej škody do sumy 3000,-- eur
ak je škoda vyššia ako 3000,-- eur, maximálne do výšky 300 eur,--

Príloha k žiadosti:

- o potvrdenie o výške škody oprávnenej osoby,
 - o potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,
 - o fotokópia listu vlastníctva nehnuteľností,
 - o potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti
- c) Pri dlhodobej PN zamestnanca trvajúcej najmenej 5 po sebe idúcich mesiacov sa raz ročne poskytne príspevok do výšky..... 70,-- eur
- d) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine podľa individuálneho posúdenia raz za dva kalendárne roky diferencovane do výšky..... 70,-- eur

2. Dary

Zo sociálneho fondu možno poukazovať dary po preukázaní nároku:

- a) pri príležitosti pracovného jubilea 30 odpracovaných rokov, z toho posledných 10 rokov v organizácii (u nepedagogických zamestnancov odpracovaných 5 rokov v organizácii) sa poskytne odmena v rozpätí od 20,-- eur do 70,-- eur vrátane podľa odpracovaných rokov v organizácii.
- b) z príležitosti životného jubilea 50 rokov sa poskytne odmena vrátane v závislosti od počtu rokov odpracovaných v organizácii
- | | |
|---------------------|--------------|
| - 5 rokov..... | do 20,-- eur |
| -10 rokov..... | do 40,-- eur |
| - nad 20 rokov..... | do 70,-- eur |
- c) pri odchode do starobného dôchodku sa poskytne odmena do 40,-- eur vrátane v závislosti od počtu rokov odpracovaných v organizácii
- d) za udelenie Janského plakety za darcovstvo krvi:
- | | |
|--------------------------|--------------|
| -bronzová plaketa..... | 16,-- eur |
| -strieborná plaketa..... | 20,-- eur |
| - zlatá plaketa..... | do 35,-- eur |
- e) za bezplatné darcovstvo kostnej drene..... 70,-- eur
- f) za záchranu života..... 70,-- eur

3. Liečebná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa môže poskytnúť príspevok:

- o na ambulatnú liečbu alebo rehabilitáciu potrebnú na doliečenie zdravotného stavu po pracovných úrazoch po predložení potvrdenia o zaplattení a po posúdení sociálnej situácie pracovníka v rodine do sumy 30,-- € vrátane.

- preplatenie účtu z lekárne..... (1x ročne) 14,-- eur

4. Kultúra, spoločenská vzdelávacia a športová činnosť

Zo SF sa môže poskytnúť 1x ročne príspevok na vyššie uvedené aktivity nasledovne:

- jubilujúcej škole a školskému zariadeniu pri 25, 50 rokoch od vzniku na náklady súvisiace so stretnutím zamestnancov na základe žiadosti a priloženého zoznamu pracovníkov školy..... do 2,-- eur/os.
- divadelné a filmové predstavenia..... ročne 50,- eur
- spoločenské posedenie pre všetkých zamestnancov školy pri príležitosti Dňa učiteľov 30,- eur
- peňažná poukážka k Vianociam..... 50,- eur
- vianočné alebo novoročné posedenie..... 30,- eur

Výlet (spoločný) alebo kúpeľný pobyt podľa výberu zamestnancov

- účastník výletu dostane príspevok zo SF... 100,-- eur

5. Rekreačné účely

Na rekreáciu domácu, alebo zahraničnú sa každý rok prispeje dvom zamestnancom (po predložení dokladu o zaplatení pobytu) po..... 70,-- eur
Zoznam zamestnancov, ktorí príspevok dostali bude evidovať mzdová účtovníčka, kópiu bude mať k dispozícii zástupca odborovej organizácie na pracovisku.

Čerpanie sociálneho fondu podľa článku III. Bod 1-7 je možné len do výšky vytvorených finančných prostriedkov podľa článku II. Príspevok zo SF sa nemôže poskytovať na účely odmeňovania za prácu.

Poskytované príspevky zo SF sú zdaňované v zmysle Zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

5 Doprava do zamestnania a späť

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý nebýva v mieste sídla školy jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške odstupňovanej podľa vzdialenosti v km nasledovne, ak zamestnanec odpracoval za rok aspoň 4 mesiace:

- do 10 km 30,00 € (dochádzajú autobusom alebo autom)
- do 20 km 40,00 €
- do 30 km 50,00 €
- nad 30 km 60,00 €

Účinnosť prílohy „Sociálny fond“ nadobúda od 1. januára 2023