KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na rok 2023

Zmluvné strany:

Stredná športová škola, Kožušnícka 2, Trenčín, IČO 00515159
zastúpené riaditeľom
PaedDr. PhDr. Iveta Petríková Rosinová, PhD., MHA

a

základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri SŠŠ Trenčín,
zastúpenou predsedom
Mgr. Beáta Michalcová,
splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie KZ na základe splnomocnenia členov výboru.

UZATVÁRAJÚ

podľa zákona č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

Kolektívnu zmluvu na rok 2023

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 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia, ktorým je výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, ktorý dňa 28.11.2022 splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Beátu Michalcovú, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 28.11.2022 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou.

3) Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

4) 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.
3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami.
4) Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2023 a končí 31.decembra 2023 v zmysle §6 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

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 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) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ, pričom z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov najneskôr do 30 dní od jej podpisu. Zamestnanci, ktorí nemajú prístup k elektronickému zverejneniu KZ na web stránke školy budú oboznámení členom výboru OZ na spoločnom stretnutí, ktorého termín určí po dohode zamestnávateľ.

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a po jednej kópií KZ doručiť vedúcim zamestnancom jednotlivých organizačných útvarov, čím zabezpečí jej prístupnosť zamestnancom na všetkých svojich pracoviskách.
KZ bude zverejnená na internetovej stránke školy na linku:
http://www.sportovaskolatn.sk/skola/zverejnovanie-dokumentov/zmluvy a tiež
v centrálnom registri zmlúv https://www.crz.gov.sk/.

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

Príplatky a odmeny

1. Príplatok za zmennosť

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu:

a) v dvojzmennej prevádzke 63,50 € – úsek školského stravovania
b) v dvojzmennej prevádzke 13,50 € - technický úsek
c) v nepretržitej prevádzke 20 € - technický úsek
d) v jednozmenne prevádzke s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom 13,50€ - technický úsek
e) v jednozmennej prevádzke s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom 13,50 € - úsek výchovy mimo vyučovania.

2. Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods.1ZP (§ 16 OVZ).
Posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon nočnej práce sa bude uskutočňovať jeden krát do roka v mesiaci september.

3. Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

4. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov** veku vo výške:
- 50% jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval v organizácii do 3 rokov (pod podmienkou, že už je zamestnanec v trvalom pracovnom pomere),
- 100% jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval v organizácii nad 3 roky.

Pri dosiahnutí **60 rokov** veku zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi sumu vo výške:
- 30% jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval do 10 rokov v organizácii,
- 50% jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval v organizácii nad 10 rokov,
- 100% jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval v organizácii nad 20 rokov (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

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 dlhodobo 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
   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 v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada 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) Pedagogickému zamestnancovi o odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. b) ZP.
6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 9
Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume, ktorá je najmenej 2% funkčného platu zamestnanca.
Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Článok 10
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.
   Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa (§ 84 ZP), po predchádzajúcom súhlase odborového orgánu.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 11
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 12
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 a plnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP

2) Zmluvné strany sa dohodli (§ 230b ods. 1 ZP), že zástupca odborovej organizácie má právo kedykoľvek ústne osloviť zamestnanca na pracovisku za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácií.

3) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie, alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie a taktiež umožní primeraným spôsobom odborovej organizácií zverejňovať oznamy o jej činnosti (§ 230b ods. 2 ZP) na nástennom paneli pri vrátnici, ktorý je verejne prístupný pre všetkých zamestnancov.

4) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy 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 poslania v nevyhnutnom rozsahu najviac však 10 pracovných dní.

5) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas a nevyhnutnom rozsahu najviac však 10 pracovných dní s náhradou platu na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR.

Článok 13
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 (§ 230 ZP).

Článok 14
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 vyšetruje 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 15
Starostlivosť o kvalifikáciu

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

2) U zamestnancov, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom bude zamestnávateľ postupovať v zmysle § 153-155 ZP.

3) Profesijný rozvoj PZ a OZ sa riadi podľa plánu profesijného rozvoja, ktorý vychádza zo zamerania školy a školského internátu.

Článok 16
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:
povinným prídelom je vo výške 1% a
ďalším prídelom vo výške 0,05%

2) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

3) Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť

Článok 17
Záverečné ustanovenia

1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov tejto KZ vykonávať polročne a to do 15. septembra príslušného roka za I. polrok a do 15. februára nasledujúceho roka za celý rok.

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 TRENČÍNE dňa 23. 01. 2023

73-2111-003
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Stredná športová škola
Staničná 6
911 05 Trenčín

PaedD[redacted]nová, PhD., MHA
.....
zástupca zamestnávateľa

Príloha KZ č.1

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Strednej športovej škole, Staničná 6, na základe uznesenia výboru ZO OZ, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Beátu Michalcovú - predseda ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2023, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2023 v mene našej základnej organizácie.

V Trenčíne dňa 28. 11. 2022

Členovi

.....	.....	.....	.....
Ing. Ivica Orolínová	Renáta Kopecká	Mária Škrovánková	Elena Chupáčová

Splnomocnenie prijímam.

73-2111-003
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Stredná športová škola
Staničná 6
911 05 Trenčín

.....
Mgr. Beáta Michalcová

V Trenčíne 28.11.2022

Príloha č. 2

ku Kolektívnej zmluve na rok 2023

o opätovnom predĺžení pracovného pomeru u pedagogických zamestnancov - tréneri školy

uzatvorenej dňa 23.01.2023

Zmluvné strany:

Stredná športová škola, Kožušnícka 2, 911 05 Trenčín

zastúpené riaditeľkou školy

PaedDr. PhDr. Iveta Petríková Rosinová, PhD. MHA

Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku

Pri Strednej športovej škole Trenčín,

zastúpená predsedom

Mgr. Beátou Michalcovou

Zmluvné strany sa dohodli nasledovne:

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad 2 roky je možné (§48 ZP ods. 4, písm. d) a sa vzťahuje na práce

⇨ týkajúce sa výkonu trénerskej činnosti trénerov športových klubov pre potreby školy.

73-2
ZO OZ PŠaV
Stredná šp
Star
911 05

Mgr. Beáta Michalcová

zástupca ZO OZ pri SŠŠ

PaedDr. PhDr. Iveta Petríková Rosinová, PhD. MHA

riaditeľka školy

Stredná športová škola, Kožušnícka 2, T r e n č í n

Dodatok č.3

Príloha B

ku Kolektívnej zmluve pre rok 2023
v zmysle Z.z.152/1994 a Z.z.591/2007 o sociálnom fonde

- **TVORBA SF**

Výška sociálneho fondu pre rok 2023 bude tvorená podľa **Kolektívnej zmluvy** zo dňa 23.01.2023 povinným prídelom vo výške 1% a ďalším prídelom vo výške 0,05% z objemu skutočne vyplatených mzdových prostriedkov a zostatkom z roka 2022.

- **ČERPANIE SF**

1/ Z fondu bude organizácia s účinnosťou od 01.01.2023 prispievať na jedno hlavné jedlo čiastkou **0,70 € /1 hl. jedlo**

2/ Z fondu možno poskytnúť jednorázovú sociálnu výpomoc :

- v ťažkej sociálnej situácii zamestnanca, ktorá vznikla nie vlastným pričinením zamestnanca do výšky **165,- €**
- sociálnu výpomoc pri úmrtí člena rodiny vo výške **165,- €** (predložiť fotokópiu úmrtného listu manžela, manželky, detí, druha, družky)
- sociálnu výpomoc pri živelnej pohrome vo výške do **165,- €** (predloženie fotokópie LV nehnuteľnosti, alebo potvrdenie poisťovne – znalca o výške vzniknutej škody)
- na preklenutie ťažkej rodinnej situácie z dôvodu dlhodobej **PN** pracovníka
    - dlhšej ako 2 mesiace vo výške **40,-€** - raz za 12 mesiacov
    - dlhšej ako 3 mesiace vo výške **50,-€** - raz za 12 mesiacov
    - dlhšej ako 4 mesiace vo výške **60,-€** - raz za 12 mesiacov

  Za dlhodobú PN sa považuje doba dlhšia ako 2 mesiace, zároveň sa musí preukázať výška straty na zárobku a odmena môže byť maximálne do výšky tejto straty.
- sociálna výpomoc sa **neposkytne pri krádežiach v neuzamknutých** kanceláriách, rodinných domoch, v bytoch, krádežiach áut a pod.

Sociálna nenávratná výpomoc sa poskytuje a zdaňuje 19% daňou + odvody do poisťovní cez výplatný bezhotovostný bankový prevod na účet zamestnanca.

3/ Z fondu možno poskytnúť zamestnancom odmeny a dary :

- pri pracovných jubileách 20 rokov a každých ďalších 5 rokov práce nasledovne
    - 20. rokov pracovného jubilea 40,- €
    - 25. rokov pracovného jubilea 45,- €

- 30. rokov pracovného jubilea 50,- €
- 35. rokov a viac pracovného jubilea 60,- €
- pri odpracovaní menej ako 5 rokov v organizácií sa odmena kráti o 10,- €.

Odvody za SŠŠ do zdravotnej a sociálnej poisťovne bude znášať škola z prevádzkových účtov, odvod do zdravotnej a sociálne poisťovne za zamestnanca a daň z príjmu znáša zamestnanec.

4/ Z fondu bude SŠŠ organizovať spoločenské podujatia pre zamestnancov školy, max. dve akcie za rok v max. čiastke 3.000,-€/rok na akcie.

	Položky tvorby a čerpania sociálneho fondu	tvorba	čerpanie
p - 1	Počiatočný stav (zostatok) k **1.1. 2023**	1 814,64	
p - 2	povinný prídel do sociálneho fondu 1,05 %	16 805,00	
p - 3	splátky návratných sociálnych pôžičiek		
p - 4	náhodilé príjmy		
v - 1	- príspevok na stravu		12 180,00
v - 2	- sociálna výpomoc		330,00
V - 3	- jubileá pracovné		980,00
v - 4	- spoločenské podujatie		2 000,00
v – 5	- Darčekové poukážky v supermarkete		1 500,00
	C E L K O M	18 619,64	16 990,00

	Predpokladaný zostatok FP k 31.12.2023		**1 629,64€**

V Trenčíne, 23.01.2023

7
ZO OZ
Stredn
9

S

Mgr. E
predsed

PaedDr. PhDr.

D., MHA