

# KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená medzi ZO OZ PŠ a V pri SŠI v L e v o č i a Spojenou školou internátnou,  
Námestie Štefana Kluberta 1, 054 01 Levoča

**na rok 2023**

1. Táto kolektívna zmluva je uzatvorená v zmysle § 2 ods. 2 a 3 písmena d) zákona č. 2/1991 Zb. v znení neskorších predpisov o kolektívnom vyjednaní. Upravuje individuálne a kolektívne vzťahy zmluvných strán.
2. Kolektívnu zmluvu uzatvorili za OZ PŠ a V **Bc. Anna Dudová - Bašistová**, predseda ZO OZ, za Spojenú školu internátnu v Levoči **Ing. Edita Tarajčáková PhD.** riaditeľka SŠI v Levoči. KZ sa uzatvára na kalendárny rok 2023. Jej účinnosť sa začína 1. 1. 2023 a končí podpisom uzatvorenia novej KZ.

## **Prvá časť Úvodné ustanovenie**

### **Čl. 1**

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je zabezpečiť zákonom dané podmienky, práva, oprávnené záujmy, potreby, životné a pracovné podmienky zamestnancov a vytvoriť ďalšie podmienky pre sociálno-ekonomický rozvoj školy.
2. Vo vzájomnej súčinnosti uviesť do praxe všetky organizačné a obsahové opatrenia, ktoré vyplývajú zo súčasných spoločenských zmien v súlade so zásadou pluralitnej demokracie.
3. Podporiť organizovanie exkurzno-vzdelávacej činnosti, zájazdy a výmenné rekreácie.
4. Prostredníctvom ZO OZ posilniť výchovný vplyv v kolektívoch pedagogických a nepedagogických pracovníkov, v prehľbovaní právneho vedomia efektívneho využitia fondu pracovnej doby, hospodárnosti a ochrany majetku.
5. V záujme riešenia úloh v oblasti školstva umožniť účasť funkcionárom na poradách, školeniach v pracovnom čase a vytvoriť im k tomu nevyhnutné podmienky na pracoviskách.
6. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany a za jej plnenie zodpovedá riaditeľ organizácie a predseda OZ KZ a jej rozsah sa môže meniť predložením písomného návrhu na zmenu KZ, jednou zo zmluvných strán. Zmeny sa označia ako „dodatok“ ku KZ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

### **Čl. 2**

#### **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230, 231 a 233 ZP ako svojho zmluvného partnera uzatvorenie KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

### **Čl. 3**

#### **Pôsobnosť KZ**

1. Táto KZ upravuje 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovných pomerov.

### **Čl. 4**

#### **Zmena Kolektívnej zmluvy**

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako doplnok ku KZ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na rok 2023. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

### **Čl. 5**

#### **Archivovanie Kolektívnej zmluvy**

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

### **Čl. 6**

#### **Oboznámenie zamestnancov s Kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej podpísania. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 41 ods. 1 ZP.

### **Druhá časť**

#### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z Kolektívnej zmluvy**

### **Čl. 7**

#### **Príplatky a náhrady**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatkov za zmenu v sume 10 €.
2. Zamestnávateľ výšku poskytovania osobného príplatku zamestnancovi určí podľa objemu pridelených mzdových prostriedkov na kalendárny rok alebo v priebehu roka,

ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.

3. Pri nariadení pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti odmenu v zmysle § 21 zákona č. 553/2003 v znení neskorších predpisov.

## **Čl. 8 Odmeny**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu - § 20 ods. 1 pís. c) ZVZ. Ostatné odmeny podľa § 20 ZVZ.

## **Čl. 9 Výplata platu, preddavkov platu a zrážky z platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v desiaty deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Podmienky osobných príplatkov sú špecifikované vo vnútornom platovom predpise.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie číslo 0101389676/0900 vo výške 1% čistého mesačného príjmu, vždy do 15. dňa v mesiaci.
5. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinností uvedených v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

## **Čl. 10 Odstupné a odchodné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) odstupné vo výške ustanovení podľa § 76 ods. 1 ZP.
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 v § 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 § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

**Tretia časť**  
**Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

**Čl. 11**  
**Obdobie sociálneho zmieru a jeho porušenie**

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ako dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v čl. 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 zákone č. 2/91 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk je zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

**Čl. 12**  
**Riešenie kolektívnych sporov**

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie zväzku z KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovania do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie zväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na MPSVaR SR.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na MPSVaR SR, aby rozhodol ich kolektívny spor.

**Čl. 13**  
**Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov na vybavenie ich sťažností**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovno-právnych vzťahov a z tejto KZ na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne podľa zákona o sťažnostiach.

**Čl. 14**  
**Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinností vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
  - a) telefonovanie, faxové spojenie alebo počítačové spojenie vrátane využívania internetu bezplatne

- b) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovno-právnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, riešenie kolektívnych sporov, na zasadania odborových orgánov
  - c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti a v nich úprava rozvrhu vyučovania.

## **Čl. 15**

### **Súčinnosť zmluvných strán v pracovno-právnej 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 pracovného poriadku u zamestnávateľa - § 84 ZP
    - prijatie plánu dovolení na príslušný rok - § 100 ZP
    - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP - § 39 ZP
    - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času - § 86 ods. 1 ZP
    - určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien § 85.
    - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia - § 91
    - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas - § 97 ZP
    - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce - § 144 ods. 7 ZP
    - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie - § 152 ods. 5 písm. b) ZP
    - určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (zák. č. 152/94 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov a II. ods. 7 KD)
  - b) informovať odborovú organizáciu najmä:
    - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností pracovno-právnych vzťahov (o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, o dôvode prechodu, pracovno-právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov, plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov) - § 29 ods. 1 ZP
    - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne - § 47 ods. 4 ZP
    - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas - § 49 ods. 8 ZP
    - pri hromadnom prepúšťaní (o dôvodoch hromadného prepúšťania, o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude

uskutočňovať, o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať) - § 73 ods. 2 ZP

- o výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu - § 73 ods. 4 ZP
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci - § 98 ZP ods. 7 ZP
- o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa - § 238 ZP
- o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2023, ako aj o jeho zmenách
- o použití mzdových prostriedkov poskytovať rozbery, hospodárske a štatistické výkazy (P1-04)
- o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadeniami vlády SR
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP - § 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou:

- opatrenia pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov - § 27 ZP
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov - § 73 ods. 2 ZP
- zavedenie pružného pracovného času - § 88 ZP
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja - § 94 ods. 2 ZP
- organizácia práce v noci - § 98 ods. 6 ZP
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie - § 153 ZP
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou - § 159 ods. 4 ZP
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 33,19 € - § 191 ods. 4 ZP
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancov a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania - § 198 ods. 2 ZP
- vývoj zamestnanosti, opatrenia, otázky sociálnej politiky, hygieny pracovného prostredia, organizáciu práce, organizačné zmeny, predchádzanie úrazov a chorôb z povolania, ochrany zdravia - § 237 ZP

d) umožniť vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSVaR SR a OZ PŠaV č. j. 3790/97-II./II zo dňa 1. 12. 1997 najmä:

- nad stavom BOZP u zamestnávateľa - § 149 ods. 1 ZP
- v oblasti pracovno-právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto KZ - § 239 ZP.

2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu (§ 136 ZP): pre predsedu ZO – 5 dní v roku.

## Čl. 16

### Závazky odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmler so zamestnávateľom v zmysle čl. 11 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmleru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutie svojich orgánov zástupcov zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ a riešenia otázok spoločného záujmu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.

## Čl. 17

### Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 146, 147 a 148 ZP a zák. NR SR č. 330/96 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný zisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
  - a) zabezpečovať potrebné ochranné osobné prostriedky (ďalej len OOP), udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické, ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zistenie BOZP
  - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
  - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi predpismi na zaistenie BOZP
  - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií
  - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu
  - f) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie
  - g) vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti
  - h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti
  - i) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovno-právnych predpisov bezplatné používanie potrebných OOP, umývacie, čistiacie, dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv
  - j) OOP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
  - k) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných OOP

- 1) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi.

## **Čl. 18**

### **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
  - jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úroveň BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
  - jedenkrát do roka rozsah a podmienky poskytovania OOP v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP.

## **Čl. 19**

### **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, podľa všeobecne záväzných právnych predpisov
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

## **Čl. 20**

### **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

1. Odborová organizácia zabezpečí v rámci zariadení Zväzu organizovanie rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa zásad vlastnej ZO v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreáciu pre zamestnancov – členov.

## **Čl. 21**

### **Dovolenka**

1. Pedagogickým zamestnancom v roku 2023 sa výmera dovolenky priznáva v dĺžke 9 týždňov za kalendárny rok. Výmera dovolenky sa upravuje v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok.
2. Nepedagogickým zamestnancom sa v roku 2023 základná výmera dovolenky upravuje v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok.

## **Čl. 22**

### **Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania**

1. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýšila od 1. 1.2023 o 7% a pedagogických zamestnancov o 10%, od 1.9.2023 sa zvyšuje základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 10% a pedagogických zamestnancov o 12%.



2. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2023 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2022 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2022, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2023 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

### **Pracovný čas**

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
2. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách, v dvojzmennej prevádzke je 36,25 hodín týždenne.
3. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom (§ 85 ZP).

### **Čl. 23 Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,70 € na jedno hlavné jedlo.

### **Čl. 24 Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov (§ 153 – 155 ZP).

## Štvrtá časť

### Čl. 25

#### Záverečné ustanovenia

1. Táto KZ je vyhotovená v troch origináloch. Zamestnávateľ obdrží dva originály, odborová organizácia jeden originál.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Levoči, 30.12.2022

Anna Dudová Bašistová  
predseda ZO OZ PŠaV

Ing. Edita Tarajčáková, PhD.  
riaditeľka SŠI

**Spojená škola internátna, Námestie Štefana Kluberta 1, Levoča**

**Z Á S A D Y**

**pre tvorbu sociálneho fondu a pre použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu platné pre rok 2023**

**Časť I.**

**Článok 1**

**Všeobecné ustanovenia**

1. Spojená škola internátna, Námestie Štefana Kluberta 1, Levoča/d'alej len zamestnávateľ / tvorí sociálny fond v rozsahu a za podmienok ustanovených zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v platnom znení neskorších predpisov.
2. Tieto zásady upravujú tvorbu a použitie sociálneho fondu zamestnávateľa a uplatňujú sa vo vzťahu ku všetkým zamestnancom vykonávajúcim prácu vo verejnom záujme .

**Časť II.**

**Článok 1**

**Tvorba sociálneho fondu**

V súlade s §3, ods.1, písm. a zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zamestnávateľ odvádza mesačne na osobitný účet:

- povinný prídela vo výške 1% uvedeného v §4, ods.1 zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde.

- ďalší prídela vo výške 0,10% základu uvedeného v §4, ods.1 zákona č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde.

Týmto základom je súhrn funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac/náhrady netvorí vymeriavací základ/. Sociálny fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu, najneskôr 5 dní po výplatnom termíne.

Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31.januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

## Časť III.

### Článok 1

#### Rozhodovanie o použití sociálneho fondu

1. O použití prostriedkov sociálneho fondu v súlade s týmito zásadami rozhoduje zamestnávateľ do výšky vytvorených zdrojov .
2. Poskytnutie prostriedkov je pre zamestnancov v celom rozsahu rozpočtu sociálneho fondu.
3. Pre dôchodcov, ktorí v organizácii odpracovali aspoň 5 rokov a z organizácie odišli do starobného dôchodku v časti významných podujatí organizovaných školou.

### Článok 2

#### Použitie sociálneho fondu

1. Na stravovanie :
  - a/ Príspevok na závodné stravovanie sa poskytne ako nepeňažné plnenie ,ktoré nepodlieha dani z príjmu, a to v rovnakej výške pre všetkých zamestnancov vo výške 0,70 €. Strava bude poskytnutá aj zamestnancom v deň lekárskeho ošetrovania
2. Na regeneráciu pracovnej sily :
  - a/ Na regeneráciu pracovnej sily sa poskytne peňažný príspevok pre všetkých zamestnancov vo výške 10 € / zamestnanec. Každý zamestnanec v priebehu roka môže odčerpávať individuálne z tohto príspevku na regeneráciu ním zvolenou formou. V takomto prípade zamestnanec predloží žiadosť na predpísanom tlačíve spolu s dokladom napr. vstupenku z podujatia. Tento príspevok podlieha daní a tvorí vymeriavací základ pre odvod do Sociálnej poisťovne.
  - b/ U novoprijatých zamestnancov v priebehu kalendárneho roka sa poskytnutie príspevku úmerne kráti 1/12 za každý neodpracovaný mesiac. Rovnakým spôsobom bude poskytnutý príspevok – alikvotne krátený zamestnancom, ktorý v priebehu kalendárneho roka ukončia pracovný pomer.
  - c/ Zamestnancom pracujúcim na kratší pracovný čas sa príspevok bude krátiť pomernou čiastkou úmerne k rozsahu kratšieho pracovného času.
  - d/ Za regeneráciu pracovnej sily možno považovať :
    - rekreácie
    - krátkodobé zájazdy
    - vstupenky na kultúrne podujatia- kino, divadlo...
    - vstupenky na športové podujatia
    - vstupenky do športových zariadení – plaváreň, fitness...
    - rekondičné a rehabilitačné pobytyPríspevok podlieha daní a tvorí vymeriavací základ pre odvod SP.

- e/ Príspevok finančných prostriedkov na regeneráciu pracovnej sily sa poskytne aj pri celoškolských podujatiach, napr. športové dni, školské kultúrne podujatia a iné.

## Časť IV.

### Článok 1

#### Ďalšia realizácia sociálnej politiky organizácie

1. Jednorazová nenávratná sociálna výpomoc bude zamestnancom poskytnutá na tieto účely :
  - a/ sociálnu výpomoc pri živelných pohromách potvrdených poisťovňou vzniknutej škode nad 330 € poskytne výpomoc vo výške 70 €.
  - b/ sociálnu výpomoc pri dlhodobej práceneschopnosti v trvaní viac ako 3 mesiace sa poskytne vo výške 20 % tarifného platu.
  - c/ pri úmrtí zamestnanca príspevok rodinnému príslušníkovi vo výške 35 €.
2. Za rodinného príslušníka sa pre účely týchto zásad považujú blízke osoby v priamom rade – manžel a manželka zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca. Za nezaopatrené dieťa / vid' § 4 ods. 1 a 2 Zákona o prídavku na dieťa / sa považuje dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky najdlhšie však do dovŕšenia 25 rokov, ak sa sústavne pripravuje na budúce povolanie, alebo sa nemôže pripravovať ani byť zamestnané pre chorobu alebo úraz, alebo pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav nie je schopné sa ani pripravovať na povolanie ani byť zamestnané. Za nezaopatrené dieťa sa považuje aj dieťa, ktoré je po skončení povinnej školskej dochádzky zaradené do evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich si zamestnanie a od skončenia povinnej školskej dochádzky mu nevznikol nárok na podporu v nezamestnanosti, najdlhšie do 18 rokov jeho veku.
3. O poskytnutie sociálnej výpomoci musí zamestnávateľ a písomne požiadať zamestnanec a žiadosť predloží riaditeľke školy, ktorá po zvážení aktuálnosti, tieto nechá posúdiť a schváliť gremiálnej porade školy. Stanovisko na čerpanie bude zakotvené v písomnom zázname zo zasadnutia gremiálnej porady.
4. Ak zamestnancovi vznikne nárok podľa ods.1 písm.a/ , predloží žiadosť s prílohami: - potvrdenie poisťovne resp. iného orgánu o vzniknutej škode, -fotokópiu listu vlastníctva alebo iný doklad potvrdzujúci vzťah k poškodenej veci.
5. Sociálna výpomoc podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19 % a tvorí vymeriavací základ pre odvod do SP.

## **Článok 2** **Ďalšie použitie**

1. Zamestnávateľ použije zostatok fondu na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov napr. nákup
  - vianočný príspevok 100,- € podľa odpracovaných mesiacov v roku
  - pero
  - poznámkový blok
  - nákupná poukážka
  - a iné po zohľadnení požiadaviek zamestnancov
  - príspevok na cestovné do zamestnania
2. Príspevok na dôchodkové pripoistenie môže byť poskytnutý len v prípade vyššieho zostatku ku 30.11. príslušného roka v mesiaci december zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú zmluvu s DDP.
3. Príspevok podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19 % a tvorí vymeriavací základ pre odvod do SP.

## **Časť V.**

### **Článok 1** **Záverečné ustanovenia**

1. Na vyúčtovanie úhrad zo sociálneho fondu jednotlivých akcií je potrebné predložiť k úhrade faktúru, prípadne pokladničný doklad z registračnej pokladne s pečiatkou vydávajúcej organizácie, podpísanú prezenčnú listinu účastníkov akcie. Doklady odovzdať k zúčtovaniu účtovníčke školy.
2. Tieto zásady môže zamestnávateľ v prípade potreby meniť aj v priebehu roka, pričom pri zmene zásad sa postupuje rovnakým spôsobom, ako pri schvaľovaní. Každá zmena sa uskutoční písomnou formou dodatkom.
3. Platnosť týchto zásad môže byť predlžovaná aj na ďalšie roky bez dodatku alebo s aktualizovaným dodatkom.

V Levoči 30.12.2022

Ing. Edita Tarajčáková, PhD  
riaditeľka školy