

Kolektívna zmluva na rok

2023

Zmluvné strany

Základná škola so sídlom v Holíči, Bernolákova ul.5, IČO: 37838334., zastúpená Mgr. Renátou Krajčovič Studeničovou, riaditeľkou školy (ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Bernolákova ul.5, 90851 Holíč, zastúpená Mgr.Adrianou Spevákovou (ďalej len „odborová organizácia“).

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona FZ ČSSR č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.7, prvá veta, Stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 22. 3. 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľ školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa použijú na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto označenia zákona o výkone prác vo verejnom záujme skratka „VPVZ“ a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“

Článok 2

Vzájomné uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva, v zmysle §231 a §232 ZP, za svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa za svojho zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti, počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy, spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

(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.

(3) Účinnosť tejto KZ sa začína dňom nasledujúcim po dni jej podpisu oboma zmluvnými stranami a končí 31.decembra2022.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej obsah sa môžu meniť len na základe písomného návrhu na zmenu KZ vypracovaného a predloženého jednou zo zmluvných strán, po dohode oboch jej zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje túto KZ po jej podpísaní v troch vyhotoveniach doručiť predsedovi odborovej organizácie a to 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. Z oboznámenia zamestnancov s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností podľa §47 ods.2ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočňovať výplatu raz mesačne, vždy najneskôr v desiaty kalendárny deň po skončení kalendárneho mesiaca za uplynulý mesiac.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancom, ktorí si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu osobné účty, plat zasielať na osobné účty.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne v dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech Rady ZO OZ PŠaV na Slovensku, č.ú.0037234070/0900, vo výške 0,5% z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 20. dňa v mesiaci, v ktorom sa plat vypláca.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi, na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku, písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, v najvyššom platovom stupni 14 platovej triedy do ktorej zamestnanca zaradil nezávisle od dĺžky započítanej praxe- ekonómka a mzdová účtovníčka. Upratovačka a školník budú zaradení nasledovne

.....do 32 rokov – platový stupeň 11

.....nad 32 rokov –platový stupeň 14 , platovej triedy 1

Článok 8

Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať stimul osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo na ocenenie vykonávania prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§10 OVZ).

(2) Výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže zmeniť, to znamená zvýšiť, ale aj znížiť alebo odňať, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku v priznanej výške, tiež ale pri nedostatku mzdových prostriedkov zamestnávateľa.

Článok 9

Odmeny, príplatky

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri jeho životnom jubileu 50 a 60 rokov veku odmenu v sume jeho funkčného platu (s použitím §20 ods. 1 písm. c) OVZ).Podmienkou pre poskytnutie tejto odmeny je, že do dňa vzniku nároku na ňu odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov. Zamestnanec, ktorý má odpracovaných menej ako 5 rokov ale viac ako 1 rok, dostane od zamestnávateľa odmenu v sume 50% jeho funkčného platu.

Článok 10

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods. 1 ZP vo výške najmenej jedného priemerného mesačného platu podľa §134 ZP, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

(1) Na základe bodu II. 1 KZVS na rok 2022, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, sa u zamestnávateľa pre rok 2022 ustanovuje týždenný pracovný čas zamestnanca na 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny.

(2) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3 písm.c)Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna ,za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

(1) Na základe bodu II.2 KZVS na rok 2023, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v §103 ods.1 až 3ZP o jeden kalendárny týždeň.

(2) Zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom, ak tomu nebránia prevádzkové potreby zariadenia, čerpať jeden týždeň dovolenky na zotavenie aj cez školský rok, o ktorú v dostatočnom predstihu požiadajú. Uprednostní najmä tieto dôvody: kúpele, rekreačno-liečebné pobyty, exkurzno-vzdelávacia činnosť, ošetrovanie rodinného príslušníka, svadba, pohreb.

Článok 13

Zamestnávateľ podľa ustanovenia § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce môže predĺžiť, alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad dva roky pre výkon týchto prác:

- Výkon práce pedagogických asistentov.

Predĺženie pracovného pomeru nad dva roky sa týka výhradne výkonu práce pedagogických asistentov.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou postupu podľa čl.14 tejto KZ.

(2) V prípade porušenie sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 14 tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok ustanovených v zákone č. 2/1991 Zb. 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, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným, obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú nespochybňovať ho.

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) počas účinnosti KZ alebo v dobe jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie

záväzku z KZ, využiť na riešenie sporu sprostredkovateľ, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť, na základe spoločnej dohody, rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods.2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 332,00€. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov 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. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od doručenia zmluvnej strane.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v odôvodnených prípadoch, na jeho žiadosť, náhradné voľno na zariadenie osobných, rodinných, majetkových záležitostí (prípadne z iných vážnych dôvodov), ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času. Náhradné voľno možno čerpať len za vopred odpracované hodiny práce nadčas. O udelení náhradného voľna rozhoduje zamestnávateľ s prihliadnutím na prevádzkové možnosti, postupuje individuálne, podľa závažnosti situácie.

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla vykonávať svoje poslanie vyplývajúce z ustanovenia §240 ods.3 ZP.

2) Zamestnávateľ poskytuje na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborárskych schôdzkach, zjazdoch, podujatiach odborárskej výchovy, na vykonávanie niektorých administratívnych prác spojených s výkonom odborárskych záležitostí, zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy (§136 ods.1 ZP).

(3) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO (§ 240 ods. 6, 7 ZP).

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle čl. 13 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 orgánov zástupcu zamestnávateľa ak budú predmetom rokovania hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

(4) Činnosť odborovej organizácie a jej schôdze sa budú uskutočňovať mimo času, v ktorom prebieha vyučovanie.

Článok 19

Ochrana práce

(1) Zamestnávateľ, v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §146 ZP a § 8a až 8f zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o BOZP v platnom znení, je povinný sústavne zabezpečovať ochranu zdravia pri práci, na ten účel prijímať potrebné opatrenia, vrátane vykonávania prevencie, zabezpečovania potrebných prostriedkov, vrátane vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho bude

a/ zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,

b/ priebežne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zabezpečenie 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 a inými predpismi BOZP,

d/ kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,

e/ v rámci prevencie zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania,

f/ zdokonaľovať vypracovanú koncepciu politiky BOZP, obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a programu 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 pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,

j/ dozeráť aby zamestnanci osobné ochranné pracovné prostriedky udržiavali v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,

k/ vypracúvať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe upresňovať zoznam poskytovaných ochranných pracovných prostriedkov,

l/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách ; za týmto účelom zabezpečiť dodržiavanie zákazu fajčenia v budove školy.

Článok 20

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu stavu 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 vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracoviská a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pomôckami,

b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sama vyšetrovať,

c/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

d/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

3) O vykonaných opatreniach podľa ods.2 písm. b/ odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou vyhodnotiť minimálne

- 1 x za rok rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a/ umožniť zamestnancom preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu,
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek na pracoviskách udržiavať v stave podľa platných noriem,
- c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú liečbu, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Základná organizácia zabezpečí organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

(2) Zamestnávateľ, po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností, zabezpečí pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov rekreáciu, vrátane detskej, v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.

(3) Zamestnávateľ poskytne v odôvodnených prípadoch, na ich žiadosť, matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov, okrem dovolenky pracovné voľno bez náhrady mzdy na ďalšiu starostlivosť o deti v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, v dĺžke najviac 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 23

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, v zmysle § 152 ZP, zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny v stravovacom zariadení svojho zriaďovateľa. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce viac ako 4 hodiny.

(3) Počas prerušenia prevádzky v ŠJ zamestnávateľ zabezpečí stravné lístky.

(4) V opodstatnených prípadoch na základe doloženia náležitého lekárskeho dokladu zamestnanec má právo na zabezpečenie stravy zamestnávateľom formou stravných lístkov v zmysle Opatrenia Ministerstva financií SR č. 482/2010 Z.z. a ostatných zmien.

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne o jej zvyšovanie, a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi ich dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 25

Sociálny fond

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelením vo výške 1,00%,

b) ďalším prídelením vo výške 0,30%

zo súhrnu funkčných plátov všetkých zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť

Článok 26

Prechodné a záverečné ustanovenia

(1) Všetky vnútorné normy (Pracovný poriadok, Vnútorný mzdový predpis, ...) vydané zamestnávateľom na základe všeobecne záväzných právnych predpisov pred účinnosťou tejto KZ zostávajú v platnosti, ich prípadná zmena závisí od zmeny príslušných všeobecne záväzných právnych predpisov.

(2) Zmluvné strany sa dohodli vyhodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonať do 15. februára 2023

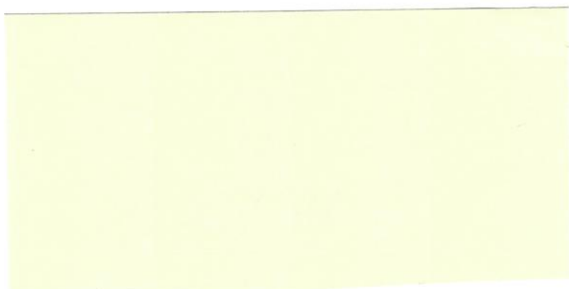
(3) Doba účinnosti tejto KZ skončí dňom 31.12.2023.

(4) Táto KZ je vyhotovená v štyroch vyhotoveniach, pre každú zo zmluvných strán sú určené dve podpísané vyhotovenia.

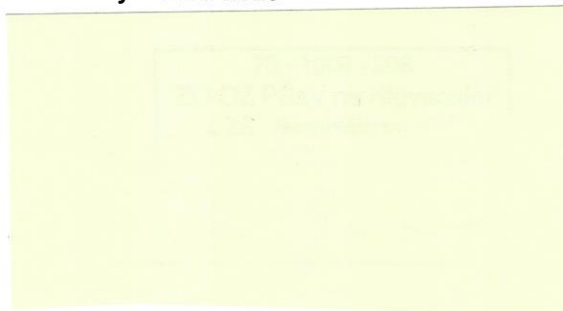
(5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

(6) Táto KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu oboma zmluvnými stranami.

V Holíči dňa 27. januára 2023



štatutárny zástupca zamestnávateľa



základná organizácia

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2023

Podľa zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“) zmluvné strany prijali nasledujúce zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu.

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa.

(2) Súčasťou týchto zásad je rozpočet peňažných prostriedkov na rok 2023.

(3) V prípade legislatívnych zmien alebo iných závažných ekonomických a sociálnych zmien sa môžu tieto zásady upraviť a doplniť na základe vzájomného súhlasu zamestnávateľa a zástupcov odborov formou dodatku ku KZ.

Čl.2

Tvorba sociálneho fondu

Zamestnávateľ vytvára sociálny fond ako úhrn:

- a) povinného prídeltu vo výške 1,3% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok,
- b) prostriedkov sociálneho fondu nevyčerpaných do 31.12.2022,
- c) darov, dotácií a príspevkov poskytnutých zamestnávateľovi do fondu a ďalších príjmov.

Čl.3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1.Stravovanie a regenerácia pracovnej sily

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na stravovanie vo výške 0,85€ na odobranú stravnú jednotku. Príspevok sa poskytne zamestnancom ktorých pracovný úväzok je najmenej 0,5.

b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na regeneráciu pracovnej sily. Za regeneráciu možno považovať:

- rekreácie,
- krátkodobé zájazdy,
- vstupenky na športové podujatia,
- vstupenky do športových zariadení (plaváreň, fitnes, masáže...)
- finančný príspevok/ zamestnanec zamestnaný na dobu neurčitú vo výške 200€ a na dobu určitú vo výške 100 € /

2.Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ, po schválení odborovou organizáciou, poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

a) pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, druh, družka, deti ak žijú v spoločnej domácnosti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do dosiahnutia veku 26 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté,) do sumy 200,00€,

b) v mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma či iná škodová udalosť) diferencovane do výšky 150,00€

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

Potvrdenie poisťovne, resp. znalca o výške škody,

Potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,

Fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,

Potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o výskyte škodovej udalosti.

c) nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 200,00 €. Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje odporúčanie nákupu týchto liekov lekárom,

d) pri dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca nad tri mesiace 100,00 € (len raz v kalendárnom roku),

e) pri narodení dieťaťa zamestnanca, ktorý je na rodičovskom príspevku po uplynutí materskej dovolenky jednorazový príspevok vo výške 150,00 € /žiadosť je nutné podať do 3 rokov dieťaťa/,

f) výživové a vitamínové doplnky, podpora zdravia a imunity v hodnote po dohovore so zamestnávateľom

g) darčeková poukážka na zamestnanca

h) zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancovi príspevok DDS vo výške 2% z hrubej mzdy za predpokladu, že jeho pracovná zmluva je uzatvorená na dobu neurčitú. Za splnenie nasledovných podmienok si zamestnanec musí prispievať sumu mesačne minimálne 15€.

3.Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

| | |
|---------------------------------------|----------------------|
| pri prvom odchode do dôchodku | vo výške do 150,00 € |
| pri životnom jubileu 50 rokov | vo výške do 150,00 € |
| za bezplatné darcovstvo kostnej drene | vo výške do 150,00 € |
| pri 25 rokoch v školských službách | vo výške do 150,00 € |
| pri 35 rokoch v školských službách | vo výške do 150,00 € |
| pri 30 rokoch v školských službách | vo výške do 150,00 € |
| pri 40 rokoch v školských službách | vo výške do 150,00 € |
| pri životnom jubileu 60 rokov | vo výške do 150,00 € |

Ak sa v príslušnom roku vyskytnú u zamestnanca pracovné i životné jubileá súčasne, poskytnú sa obidva dary.

4.Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí. Takéto podujatia sa uskutočnia na základe prerokovania zo strany výboru ZO a zamestnávateľa.

5.Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

(1) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanú návštevu divadelných, kultúrnych a športových podujatí. Príspevok bude pokrývať časť vstupného a nákladov na dopravu a bude poskytnutý v závislosti od prostriedkov v sociálnom fonde najviac 3 razy v kalendárnom roku.

V prípade neodôvodnenej neprítomnosti na exkurzno-vzdelávacom zájazde, alebo kultúrnej akcii je prihlásený záujemca povinný uhradiť skutočné náklady na osobu.

Čl.4

Rozpočet sociálneho fondu

| | |
|---|-------------|
| Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023 | 9322,00€ |
| a/ povinný prídela vo výške | 7 171,00 € |
| b/ prídela do výšky 0,3% podľa čl.24 ods.b) | 2 151,00 € |
| c/ zostatok z predchádzajúcich rokov | 12682,24€ |
| Príjmy spolu: | 22 004,04 € |

Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2021

| | |
|--|------------|
| a/ stravovanie | 4 500,00 € |
| b/ regenerácia pracovnej sily | 10 000,00€ |
| c/ sociálna výpomoc nenávratná | 4000,00€ |
| d/ dary | 1 000,00€ |
| e/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť | 2 000,00€ |

Výdavky spolu 21 500,00€

Čl. 5

Hospodárenie so sociálnym fondom

- (1) Podmienky čerpania sociálneho fondu zostavuje zamestnávateľ spolu s výborom ZO.
- (2) V priebehu kalendárneho roka je možné presunúť, na základe vzájomnej dohody zamestnávateľa s výborom ZO, prostriedky z iných častí sociálneho fondu, ktoré sa nebudú čerpať v plánovanom rozsahu podľa schváleného rozpočtu.
- (3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho roka.
- (4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú.: 1635986453/0200.
- (5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s výborom ZO.
- (6) Príkazy na úhradu výdavkov zo SF vrátane objednávok podpisuje zamestnávateľ a predseda výboru ZO.
- (7) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení je zodpovedný zamestnávateľ.
- (8) Rozpočet sociálneho fondu schvaľuje zamestnávateľ a výbor ZO.

Čl. 6

Zdaňovanie

Tvorba a použitie SF je určená zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

Nový zákon o daniach z príjmov č. 595/2003 Z.z. nemení oblasť tvorby SF, ale mení zdaňovacie plnenie zo SF.

Príjmy zo SF zdaňované sadzbou 19%:

Peňažné a nepeňažné príspevky na kultúrne a športové akcie. Doprava na rekreácie, liečenia a pod.

Finančný (peňažný) príspevok na stravovanie počas rekreácie, liečenia a pod.

Vecné a peňažné dary pri pracovných a životných jubileách.

Sociálna výpomoc (nenávratný finančný príspevok).

Peňažné zvýhodnenie (imaginárny úrok) v prípade starých pôžičiek nad 1660,00 € k a z každej pôžičky poskytnutej od r. 2004.

Peňažný a nepeňažný príspevok na rekreáciu, okrem použitia vlastných zariadení.

Príspevok na rehabilitačný pobyt nad rámec osobitných predpisov.

Príspevok na služby na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca (hodnota permanentiek do plavární, fitnes centier a pod.).

Príspevok namiesto zamestnanca do sociálnej poisťovne.

Čl. 7

Záverečné ustanovenia

(1) Zo SF sa môže prispievať iba na činnosť a akcie organizované a odsúhlasené zamestnávateľom a výborom ZO.

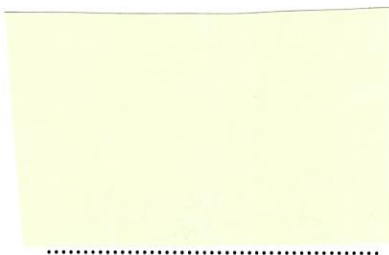
(2) Žiadosti zamestnancov na poskytovanie príspevkov zo SF budú prerokované so zamestnávateľom a s výborom ZO.

(3) Žiadatelia zašlú žiadosti na predpísanom tlačive zamestnávateľovi.

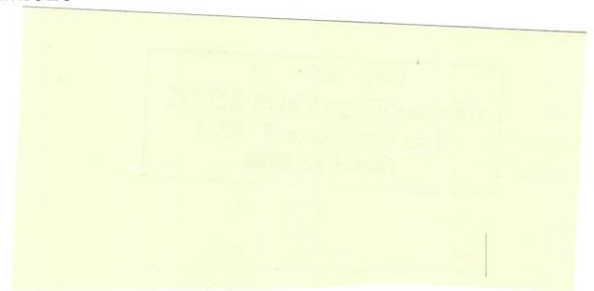
(4) Na poskytovanie prostriedkov zo SF nie je právny nárok.

(5) Tieto zásady sú súčasťou KZ.

V Holíči dňa 27. 1.2023



zamestnávateľ



odborová organizácia