

Kolektívna zmluva na rok 2024



Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole, Jarovnice 464
IČO : 55830382
zastúpená **Mgr. Máriou Vološinovou**, predsedníčkou ZO OZ PŠaV
/ďalej odborová organizácia/

a



Základná škola, Jarovnice 464,
IČO : 55710867
zastúpenou **Ing. Evou Srnkovou**, riaditeľkou školy
/ďalej len zamestnávateľ/

uzatvárajú

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

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU PRE ZAMESTNANCOV
ODMEŇOVANÝCH PODĽA ZÁKONA Č. 553/2003 Z. Z. O
ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE
PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME A O ZMENE A DOPLNENÍ
NIEKTORÝCH ZÁKONOV V ZNENÍ NESKORŠÍCH PREDPISOV
NA ROK 2024**

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 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 12.02.2024, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy predsedu odborovej organizácie.
Plnomocnenstvo tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.09.2023.
Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch skratka „POZ“, namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa, zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (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.
- (3) Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou (§ 240 ods. 5 ZP).
- (4) Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno na nevyhnutný potrebný čas s náhradou mzdy, pokiaľ ju nemôžu vykonávať mimo pracovného času.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje všeobecné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a zaregistrovaním v Centrálnom registri zmlúv. Účinnosť tejto KZ sa začína 01.04. 2024 a končí 31.decembra 2024.

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 sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť (nie retroaktívne) ustanovenia kolektívnej zmluvy, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia kolektívnej zmluvy.
Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto kolektívnej zmluve zmeniť aj iné ustanovenia tejto kolektívnej zmluvy bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- (1) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu **5 rokov od skončenia jej účinnosti**.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Odborová organizácia PŠaV sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ a jej zmenami do **15 dní** od jej uzatvorenia preukázateľným spôsobom.
Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (2) Nových zamestnancov prijatých do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona o OVZ a ZP. Zvyšovanie platových taríf pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a nepedagogických zamestnancov sa bude realizovať v súlade s platnými zákonmi a nariadeniami.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, podľa platnej základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v súlade so zákonom o OVZ.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, podľa základnej stupnice platových taríf, ktorí vykonávajú činnosti s prevahou fyzickej, manuálnej a duševnej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zák. č.553/2003 Z. z.).

PRÍPLATKY , ODMENY:

- (1) **Príplatok za riadenie :**
Zamestnávateľ stanoví vedúcemu zamestnancovi príplatok za riadenie v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 § 8 Z. 553/2003 OVZ.
- (2) **Príplatok za zastupovanie :**
Zamestnávateľ stanoví zamestnancovi príplatok za zastupovanie v súlade s § 9 Z. 553 / 2003 OVZ .
- (3) **Osobný príplatok (§ 10 Z. 553 / 2003 OVZ) :**
 - (a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností .
Za účelom objektívneho určovania výšky osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní *kritéria*, ktoré *tvoria prílohu č. 2 tejto KZ*.
 - (b) O výške osobného príplatku rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca .
 - (c) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
 - (d) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
 - (e) Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

- (4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, ktorý zastupuje iného zamestnanca z dôvodu PN alebo OČR, odmenu za zvýšený pracovný výkon **vo výške 15 € na jeden deň**. Ak jedného neprítomného zamestnanca zastupujú viacerí zamestnanci, rozdelí sa táto čiastka všetkým zastupujúcim.
- (5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku. Zástupcovia zamestnancov sú príslušný odborový orgán, zamestnanecká rada alebo zamestnanecký dôverník. Pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci je zástupcom zamestnancov aj zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci podľa osobitného predpisu.
- (6) **Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatky za výkon špecializovanej činnosti podľa zákona 553 / 2003 o OVZ:**
- a) v súlade s § 13a ods. 2 (príplatok za výkon špecializovanej činnosti)**
Špecializovanou činnosťou podľa odseku 1 je činnosť:
- triedneho učiteľa,
 - uvádzajúceho pedagogického zamestnanca a uvádzajúceho odborného zamestnanca,
 - supervízora.
- b) v súlade s § 13b ods. 1**
- Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.
 - Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.
 - Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť supervízora, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti najviac v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %,
 - Príplatok za výkon špecializovaných činností podľa odsekov 1 až 3 sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor,
- c) v súlade s § 14c (začínajúci pedagogický a odborný zamestnanec),**
- d) v súlade s § 14d (príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia,**
- e) v súlade s § 14e (príplatok za profesijný rozvoj),**
- f) v súlade s § 32g (kreditový príplatok)**
Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

(7) **Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi ďalšie príplatky podľa**

zákona 553 / 2003 o OVZ :

- a) v súlade s § 16 (práca v noci),
- b) v súlade s § 17 (práca v sobotu a v nedeľu),
- c) v súlade s § 18 (práca vo sviatok),
- d) v súlade s § 19 (práca nadčas),
- e) v súlade s § 19a a § 21 (neaktívna časť pracovnej pohotovosti).

(8) **Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancom poskytovať odmenu v súlade s § 20 zákona 553 / 2003 o OVZ.**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov a 60 rokov veku a to vo výške :**

- a) od 2 do 5 rokov trvania pracovného pomeru - vo výške 40 % jeho funkčného platu
- b) viac ako 5 rokov trvania pracovného pomeru - vo výške 100% jeho funkčného platu

Pri príležitosti **Rezortného dňa** môže zamestnávateľ ocenenému zamestnancovi vyplatiť odmenu vo výške najmenej 100 €.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v pätnásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie **vo výške 1% čistého mesačného príjmu takto:**

- vo výške **0,5 % z čistého mesačného príjmu člena na číslo účtu**
Odborový zväz PŠaV - Bajkalská 29/A , 815 70 Bratislava
IBAN: SK82 0900 0000 0000 1149 1378
VS: 73 -1019 -708

- vo výške **0,5 % z čistého mesačného príjmu člena na číslo účtu**
ZO OZ PŠaV pri ZŠ, Jarovnice 464, 082 63 Jarovnice
IBAN: SK15 5600 0000 0027 1544 1001

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer **výpoved'ou** z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a / alebo b/ Zákonníka práce **odstupné a to :**
 - a) **jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,**
 - b) **dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,**

- c) **trojnásobku 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,**
 - e) **šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
- a) **jeho mesačného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,**
 - b) **dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej ako 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,**
 - f) **sedemnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako dvadsať rokov.**
- (3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ zamestnancovi vyplatí odchodné v sume **dvoch funkčných platov**, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku, alebo o jeho poskytnutie požiada do 10 pracovných dní od skončenia pracovného pomeru.
- (4) **Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi** patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Článok 10

Príspevok na dôchodkové doplnkové poistenie a sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je **2 % z funkčného platu zamestnanca.**
- (2) 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. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
- (4) DDS a oslobodenie od dane §5 ods.7 písm. o)

Podľa § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov, je **príjmom oslobodeným od dane nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi v úhrnnej sume najviac 500 eur za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov**, ak zákon o dani z príjmov neustanovuje inak a zamestnávateľom vynaložené prostriedky na toto nepeňažné plnenie nie sú uplatnené ako výdavky na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

- (1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.
- (2) Zamestnávateľ **môže** umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- (3) Zamestnávateľ v zmysle ZP § 250b ods. 2 pís. a) umožní zamestnancom, ktorých charakter práce to umožňuje vykonávať práce zo svojej domácnosti.

Článok 12

Ďalšie predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu

- (1) Predlžovanie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú medzi tým istým zamestnávateľom a zamestnancom nad zákonnú dvojročnú hranicu je možné, ak existuje dôvod na jeho predĺženie vymedzený v ustanovení § 48 ods. 4 Zákonníka práce, a to:
 - a) zastupovanie zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
 - b) vykonávanie prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
 - c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
 - d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.
- (2) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch alebo nad dva roky je možné v zmysle § 48 ods. 4 písmena d) ZP len z dôvodov vykonávania nasledovných pracovných činností a to podľa aktuálnej potreby zamestnávateľa:
 - **učiteľa náboženskej výchovy,**
 - **pedagogického asistenta učiteľa,**
 - **školského špeciálneho pedagóga.**
- (3) Zamestnávateľ môže v zmysle § 48 odsek 4 písmena d) Zákonníka práce uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú na všetky pracovné pozície vzniknuté v rámci európskych projektov, ktoré sú zazmluvnené na obdobie nad rámec zákonníka práce (na viac ako 2 roky) a to maximálne na dobu trvania projektu.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa, zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.

Zamestnanec má v roku 2024 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o 1 týždeň.

To znamená :

- a) základná výmera dovolenky je päť týždňov, podľa KZ vyššieho stupňa sa upravuje na **šesť týždňov** a v zmysle kolektívneho vyjednávania zamestnávateľa a predsedníčky ZO OZ sa základná výmera dovolenky navyšuje na **sedem týždňov**,
- b) dovolenka vo výmere **sedem týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa,
- c) dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP /učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov/ je **deväť týždňov** v kalendárnom roku a v zmysle kolektívneho vyjednávania zamestnávateľa a predsedníčky ZO OZ sa základná výmera dovolenky navyšuje o jeden týždeň na **desať týždňov**.

Plán dovolení na kalendárny rok 2024 tvorí prílohu č. 3 tejto KZ.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru 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 výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednaní 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 ustanovenia predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

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

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísanie 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 zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume **500 eur**. 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 kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.5 ZP).

Článok 17

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov tejto KZ, najmä:

SPOLUROZHODOVANIE:

§ 12 zákona 552/2003 Z.z.	§ 12 Pracovný poriadok; Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.
§ 39 ods. 2 ZP	vydanie predpisov o BOZP
§ 84 ods. 1 ZP	vydávanie a zmeny pracovného poriadku
§ 87a ods. 1 ZP	zavedenie konta pracovného času...
§ 87 ods. 2 ZP	nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času...
§ 88 ods. 1 ZP	zavedenie pružného pracovného času
§ 90 ods. 4 ZP	určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien
§ 90 ods. 10 ZP	určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení

	práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do prac. času
§ 91 ods. 2 ZP	určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia
§ 97 ods. 6 a 9 ZP	určenie rozsahu a podmienok práce nadčas
§ 98 ods. 9 ZP	vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov
§ 111 ods. 1 ZP	prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok
§ 111 ods. 2 ZP	určenie hromadného čerpania dovolenky
§ 133 ods. 3 ZP	zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien
§ 142 ods. 4 ZP	vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytne 60% jeho funkčného platu Zníženie náhrady platu pri prekážke v práci podľa §142 ods. 4 Zákonníka práce – OZ PŠaV.
§ 240 ods. 8 ZP	výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
§ 3, § 7 ods. 3 zák. č.152/1994 Zb. o sociálnom fonde	určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti

INFORMOVANIE:

§ 22 ods. 1 ZP	platobná neschopnosť zamestnávateľa
§ 29 ods.1 ZP	ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, najneskôr 1 mesiac vopred
§ 47 ods.4 ZP	o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne
§ 48 ods.8 ZP	o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili
§ 49 ods.6 ZP	o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas
§ 58 ods. 10 ZP	využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti
§ 73 ods.2 ZP	hromadné prepúšťanie, o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
§ 73 ods. 2 a) ods.4 ZP	o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
§ 229 ods.1a 2 ZP	zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborov a štatistické výkazy

PREROKOVANIE :

§ 29 ods.2 ZP	opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
§ 73 ods.2 ZP	opatrenia, umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov

§ 74 ZP	výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom, pod následkom neplatnosti výpovede
§ 86 ods.1 ZP	rovnomé rozvrhnutie pracovného času
§ 88 ods.1 ZP	zavedenie pružného pracovného času
§ 94 ods.2 ZP	nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja
§ 141 ZP	dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi
§ 144a ods. 6 ZP	rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
§ 152 ods. 8 ZP	-stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci -umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom -rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie
§ 153 ZP	opatrenia, zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie
§ 159 ods. 4 ZP	opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
§ 191 ods. 4 ZP	požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.
§ 198 ods. 2 ZP	rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze, alebo chorobe z povolania
§ 237 ods. 2 písm. a) ZP	stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť
§ 237 ods. 2 písm. b) ZP	zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
§ 237, ods. 2 písm. c) ZP	rozhodnutia, ktoré môžu viesť k základným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
§ 237 ods. 2 písm. d) ZP	organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
§ 237 ods. 2 písm. e) ZP	opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov
§ 239 ZP	umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady
§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.) § 16 zákona 138/ 2019	zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci, ak má odôvodnené pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekárom podľa odseku 6; povinnosťou zamestnanca je podrobiť sa tejto lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci
§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)	určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti

§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.	plán profesijného rozvoja
--------------------------------------	---------------------------

KONTROLNÁ ČINNOSŤ :

§ 149 ZP	kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
§ 239 ZP	vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady

Článok 18

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 informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:
 - a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
 - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),
 - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
 - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
 - f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),

- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
- m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 20

Kontrola odborových 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 vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, 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,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 21

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z.) a umožniť zamestnancom vykonať preventívne lekárske prehliadky.
Prehliadku si zamestnanec môže uplatniť bezplatne podľa zákona č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti.

Preventívnu lekársku prehliadku mimo verejného zdravotného poistenia si zamestnanec hradí sám.

- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, výška náhrady príjmu je v období - **od prvého dňa pracovnej neschopnosti do tretieho dňa** počas dočasnej pracovnej neschopnosti **50%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca a **od štvrtého dňa pracovnej neschopnosti do desiateho dňa** počas dočasnej pracovnej neschopnosti **70%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§8 zák. č. 462/2003 Z. z.)

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ umožní pracovníkom v priebehu školského roka zúčastňovať sa krátkodobých výchovno-vzdelávacích zájazdov organizovaných zamestnávateľom, Radou ZO OZ PŠaV, ak tomu nebránia prevádzkové potreby.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností môže zabezpečiť pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov rekreáciu v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.
- (3) Základná organizácia zabezpečí, v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení, organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa zväzových zásad, poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov .
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom bezplatne využívanie vlastných telovýchovných objektov za účelom relaxácie a regenerácie síl.
- (5) Zamestnávateľ poskytne **v prvom polroku** kalendárneho roka 2024 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.
- (6) Zamestnávateľ poskytne **v druhom polroku** kalendárneho roka 2024 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 23

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
- (2) Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov **v sume 0,70 € na jedno hlavné jedlo**, v súlade s vypracovanými zásadami o čerpaní sociálneho fondu.

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

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 a § 153 ZP.

- (1) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno za účelom zvyšovania kvalifikácie s náhradou funkčného platu (§ 82 ods. 1 zákona o POZ).
- (2) Pracovné voľno čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom (§ 82 ods. 3 zákona o POZ).
- (3) Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec môže absolvovať vzdelávanie a vykonať atestáciu počas prerušenia výkonu pracovnej činnosti po dohode so zamestnávateľom (§ 82 ods. 6 zákona o POZ).

Článok 25

Sociálny fond

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

povinným prídelom vo výške 1,05%

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto kolektívnej zmluvy a sú uvedené v prílohe.

- (2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa **0,05%** zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená *tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č. 4, ktorá je súčasťou tejto KZ.*

Štvrtá časť

Článok 26 Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 31. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exemplári.
- (3) Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Jarovniciach 25. 03. 2024

Mgr. Mária Vološinová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

Ing. Eva Srnková
riaditeľka školy

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2024

1.	Zostatok SF z predchádzajúcich rokov	3 960,73 €
2.	Povinný príděl vo výške 1,05 %	5 796,00€
<i>Celkom príjmy na rok 2023</i>		9 756,73 €

<i>Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024</i>		
1.	Príspevok na zabezpečenie stravovania	3 980,00 €
2.	Príspevok na sociálnu výpomoc nenávratnú	1 000,00 €
3.	Príspevok na spoločné rekreácie, zájazdy a regeneráciu pracovnej sily	3 500,00 €
4.	Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky	1 200, 00 €
5.	Ostatné výdavky (poplatky, poštovné a iné)	76, 73 €
<i>Celkom výdavky na rok 2023</i>		9 756,73 €

V Jarovniciach 25. 03. 2024

Mgr. Mária Vološinová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

Ing.Eva Srnková
riaditeľka školy

ZÁSADY

pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu na rok 2024

ČLÁNOK 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov, pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť a rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- (2) V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (3) Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
- (4) Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
- (5) Tvorba fondu a čerpanie fondu sa vedie na osobitnom účte zamestnávateľa.
- (6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa.
- (7) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet príspevok zo sociálneho fondu na úhrady jej nákladov vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde .

ČLÁNOK 2

Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond sa tvorí :

- a/ povinným prídélom , vo výške 1,05 %
- b/ zostatok SF k 31. 12. 2023: 3960,73 €

ČLÁNOK 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Príspevok na zabezpečenie stravovania : 3 980,00 €

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie zo SF nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,70 €**.

2. Príspevok na sociálnu výpomoc – nenávratnú výpomoc : 1 000 €

Sociálna výpomoc – je nenávratný finančný príspevok, ktorý sa poskytuje len v prípadoch, kedy sa zamestnanec dostane nie z vlastnej viny do ťaživej finančnej situácie, sociálnej tiesne, ktorú nemôže zvládnuť sám.

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

a/ pri zvlášť závažných ochoreniach zamestnanca alebo rodinného príslušníka /onkologické ochorenia, srdcovo – cievne, ľadvinové a pod.; nezaopatrené dieťa, manžel.../ jednorazový príspevok

do výšky: 200 €

b/ na preklopenie ťažkej rodinnej situácie z dôvodu dlhodobej PN /doba dlhšia ako dva mesiace/ jednorazový príspevok

do výšky: 200 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc :

- zdôvodnenie žiadosti
- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu
- vyjadrenie zamestnávateľa, odborového zväzu

c/ V mimoriadne závažných dôvodoch /živelná pohroma, požiar, výbuch plynu.../

do výšky: 200 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške vzniknutej škody
- aktuálna fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

d/ jednorazová sociálna výpomoc pri úmrtí člena rodiny /manžel, nezaopatrené dieťa/

do výšky: 200 €

Kritéria:

- bezdetné manželstvo do výšky: 100 €
- 1 a viac nezaopatrených detí do výšky: 200 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc :

- zdôvodnenie žiadosti
- fotokópia úmrtného listu
- potvrdenie a vyjadrenie zamestnávateľa o počte detí
- vyjadrenie zamestnávateľa, odborového zväzu

e/ nákup liekov pri ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením /raz v roku/

do výšky: 50 €

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

f/ mimoriadnej ťažkej situácii /strata zamestnania, riešenie životných potrieb maloletých detí, ak je mesačný príjem na jedného člena rodiny nižší ako 150 €/ výpomoc sa poskytne raz za 2 roky

do výšky: 100 €

Poskytnutie príspevku v plnom rozsahu podlieha zdaneniu.

3. Rekreačné a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily: 3 500, 00 €

A) Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Príspevok na jedného účastníka bude určený rozpočtom podľa jednotlivých akcií.

Pri výbere účastníkov sa bude riadiť zásadami:

- ponukový list
- pri výbere účastníkov sa prihliada na predchádzajúce čerpanie príspevkov zo SF.

Poskytnutie príspevku je v plnom rozsahu zdaniteľným plnením, čiže podlieha zdaneniu 19%. Ide o zdaniteľný príjem, vstupuje tento príjem do vymeriavacieho základu pre výpočet poistného.

B) Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

Príspevok na organizovanie :

- divadelných predstavení, vzdelávacích činnosti,
- športových podujatí (športový deň zamestnancov školy, volejbalový turnaj zamestnancov školstva...),
- spoločenských posedení (rezortný deň zamestnancov školstva, vianočné posedenie zamestnancov školy),
- úhrada nákladov na sauny, bazény a masáže – príspevok bude prerokovaný so ZO OZ PŠaV,
- tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Príspevok bude poskytnutý po odsúhlasení nadpolovičnou väčšinou zamestnancov školy.

Príspevky na rekreačné a služby, ktoré zamestnanci využívajú na regeneráciu pracovnej sily, môžu byť poskytnuté:

- v peňažnej forme – príspevky v peňažnej forme sú vždy zdaniteľným príjmom zamestnanca

a/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom nepeňažný príspevok zo SF na regeneráciu pracovnej sily na použitie rekreačného zariadenia pre zamestnancov ZŠ. *Tento príspevok je oslobodený od dane z príjmov.*

b/ Zamestnávateľ môže v závislosti od výšky zostatku SF poskytnúť zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily jednorazový finančný príspevok zo SF až do výšky 100 €. Príspevok je určený na regeneráciu (kultúrne a športové aktivity) a nie je podmienený predložením dokladov o jeho čerpaní. Príspevok sa vyplatí k výplate za mesiac október zamestnancom, ktorého pracovný pomer trvá najmenej šesť mesiacov.

5. Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky: 1 200, 00 €

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom nepeňažný príspevok zo SF na realizáciu rezortného dňa (Dňa učiteľov). *Tento príspevok nie je oslobodený od dane z príjmov.*

ČLÁNOK 4 Zdaňovanie

Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu sa riadi všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sú platné v aktuálnom období.

ČLÁNOK 5

a/ Pri čerpaní finančných prostriedkov v jednotlivých položkách je možnosť presunúť prostriedky medzi jednotlivými položkami so súhlasom zamestnávateľa a zodpovedného zamestnanca.

b/ Platnosť týchto Zásad tvorby a poskytovania príspevku zo sociálneho fondu je na neurčito. Pri akejkoľvek zmene strácajú platnosť. Zodpovedný pracovník je povinný vypracovať nové zásady s novými skutočnosťami.

Tieto Zásady tvorby a poskytovania príspevku nadobúdajú účinnosť dňom 1. apríl 2024.

V Jarovniciach 25. 03. 2024

Mgr. Mária Vološinová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

Ing. Eva Srnková
riaditeľka školy