

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzavretá v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na obdobie 1.1.2023-31.8.2024, ktorá je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov dňa 17.10.2024 medzi zmluvnými stranami:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ M. R. Štefánika Haličská cesta 1191/8, Lučenec, IČO: 731028606, so sídlom v Lučenci, PSČ: 984 03, zastúpená Mgr. Pavel Anderle, predsedom (ďalej odborová organizácia/OO)

a

Základná škola Milana Rastislava Štefánika Haličská cesta 1191/8 so sídlom v Lučenci, PSČ: 984 03, IČO: 35991593, zastúpená: Mgr. Gabrielou Aláčovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) 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 Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú 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 je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a §232 ZP, ako zástupcu zamestnancov a výlučného zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

- 1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti

odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

- 2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych zástupcov. Vztahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- 3) KZ sa uzatvára na dobu kalendárneho roka 2024. Jej účinnosť sa začína dňom 1. januára 2024 a končí sa dňom 31. decembra 2024, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná odlišne.
- 4) KZ rešpektuje ustanovenia *KZVS pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na obdobie 1.1.2023-31.8.2024.*

Článok 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 „dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2024. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode k doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t.j. do 31.12.2028.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností

Článok 7

Obdobie sociálneho mieru 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 zmieru 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 zákonom 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 ho nespochybňovať.

Článok 8

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) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti 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 sprostredkovateľa na riešenie sporu, 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, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny 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 zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume tristridsaťjeden eur a deväťdesiatštyri centov. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 10

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 povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 4 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a/ priestory pre činnosť odborovej organizácie,
 - b/ telefónnu linku za účelom telefónneho spojenia, vytvorenie e-mailovej adresy a používanie internetu.
 - c/ energie a poplatky za službu (telefón, internet) na svoj náklad,
 - d/ svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,

e/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

- 2) Zamestnávateľ umožní vhodnú úpravu pracovného času pedagogických zamestnancov – funkcionárov odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (najmä úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 11

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohodne o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č. ú.: 59332835/0900, vo výške 0,50 % čistej mzdy vždy do 25. dňa v mesiaci.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 12

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, ktoré tvoria prílohu č. 1.

Článok 13

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa. (§ 230ZP)

Článok 14

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a z KZVS.

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ a b/ Zákonníka práce odstupné a to vo výške:
 - a) 1 funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov, nad rámec vyššej kolektívnej zmluvy.
 - b) 2 funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov nad rámec vyššej kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.
- 3) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo požiadať o vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u neho.
- 4) V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ v roku 2024 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne;

u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

- 5) Základná výmera dovolenky pre nepedagogických zamestnancov je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí nepedagogickému zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku alebo ktorý sa trvale stará o dieťa.
- 6) Dovolenka pedagogických zamestnancov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov a vychovávateľov ŠKD, odborných zamestnancov je 9 týždňov v kalendárnom roku.
- 7) Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvoj – trojzmennej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách patrí príplatok za zmenu mesačne podľa náročnosti práce v rozpätí 2,1 % až 16,7 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf. Príplatok patrí aj zamestnancovi v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne. /§ 19 OVZ/
- 8) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmenu v sume min. 6,25 % platovej triedy prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
- 9) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v trojzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmenu v sume min. 10,4 % platovej triedy prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
- 10) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ zamestnancovi poskytne odchodné vo výške 2 funkčných plátov zamestnanca (1 podľa ZP, 1 podľa KZ).
- 11) Zamestnávateľ sa zaväzuje rozhodnúť o vyplatení odmeny zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu.
- 12) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť mesačne vodičovi za starostlivosť o pridelené motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh nad rámec jeho pracovných povinností mesačne vo výške 10€ (podľa §14b zákona 553/2003 Z.z.)
- 13) Zamestnávateľ určí tarifný plat zamestnancovi na úseku hospodársko – ekonomického úseku v rámci platovej triedy, do ktorej ho zaradil, závisle od dĺžky započítanej praxe do príslušného platového stupňa, platovej triedy, do ktorej ho zaradil.
- 14) Na základe zákona č. 311/2001 Zákonníka práce Z. Z. § 48 ods. 4 písm. d – pracovná pozícia asistent učiteľa a odborný zamestnanec bude uzatvorený maximálne do konca príslušného školského roka a to vždy do 31.8.

TRETIA ČASŤ

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

Článok 15

Platové podmienky

- 1) Zamestnávateľ určí tarifný plat zamestnancovi na úseku hospodársko – ekonomického úseku v rámci platovej triedy, do ktorej ho zaradil, závisle od dĺžky započítanej praxe do príslušného platového stupňa, platovej triedy, do ktorej ho zaradil.

- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá základnej školy pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ a sú súčasťou pracovného poriadku.
- 3) Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.
- 4) Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtových opatrení po prerokovaní s odborovou organizáciou. Odobrať úplne priznaný osobný príplatoz zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.
- 5) Kritériá pre priznávanie príplatku za riadenie prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou a sú súčasťou pracovného poriadku.
- 6) Vedúcemu zamestnancovi, ktorý priamo riadi prácu podriadených zamestnancov, je zaradený v stupni riadenia IV., patrí príplatoz za riadenie vo výške 15% z platovej tarify zvýšenej o 24% (príloha č. 6 zákona 553/2003 Z.z.)
- 15) A) Základná stupnica platových taríf zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme (nepedagogickí zamestnanci) sa od 1.1.2023 zvýši o 7% a od 1.9.2023 o ďalších 10%.
B) Osobitná stupnica platových taríf pedagogických a odborných zamestnancov sa zvýši od 1.1.2023 o 10% a od 1.9.2023 o ďalších 12%.
C) Zmluvné strany sa zväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle bodu 16A a 16B alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané!

Článok 16

Výplata platu

Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr k 15. dňu v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat sa zasiela zamestnancovi na účty, ktoré si sám určil.

Článok 17

Ďalšie finančné záležitosti

- 1) Zamestnávateľ v rámci prideleného rozpočtu podľa ustanovenia KZVS prispieva zamestnancovi na doplnkové dôchodkové sporenie v roku 2024 vo výške 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- 2) Zamestnávateľ je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ dozvedel o uzatvorení zamestnávateľskej zmluvy s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu zamestnanec.
- 3) Zamestnávateľ podmieňuje platenie príspevku na DDP za zamestnanca príspevkom zamestnanca.

Článok 18 Závazky zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2024 ako aj o jeho zmenách.
- 2) Zamestnávateľ bude pravidelne štvrťročne informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbery, hospodárske a štatistické výkazy (P1-04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.

ŠTVRTÁ ČASŤ Sociálny fond

Článok 19 Tvorba sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a ďalšieho prídeltu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:

- a) **povinného prídeltu o výške 1 %** zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, pričom v roku 2023 je povinný prídelt sociálneho fondu 1 % (KZVS),
- b) **ďalšieho prídeltu dohodnutého v kolektívnej zmluve vo výške 0,25 %** zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
- c) ďalších zdrojov fondu (dary, dotácie príspevky poskytnuté zamestnávateľom do fondu).

Článok 20 Použitie fondu

- 1) Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152 z 31. mája 1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (úplné znenie uverejnené pod č. 77/2008 Z.z.).
- 2) Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 3 tejto KZ.

PIATA ČASŤ

Článok 21 Záverečné ustanovenia

- 1) Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.
- 2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.
- 4) Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- 5) Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám.
- 6) Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
- 7) Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.

v pracovnom poriadku. (Zákon č. 138/2019 Z.z. Zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch od 1.9.2019, Druhá časť Pracovná činnosť pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, §7, (2))

- Riaditeľ určí týždenný rozsah priamej výchovno – vzdelávacej činnosti najviac na obdobie školského roka po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. Riaditeľ určí úväzok najviac na kalendárny rok po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. (Zákon č. 138/2019 Z.z. Zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch od 1.9.2019, Druhá časť Pracovná činnosť pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, §7, (3))
- Riaditeľ môže pedagogickému zamestnancovi umožniť dopĺňanie si základného úväzku v rozsahu najviac sedem hodín týždenne pracovnou činnosťou v ďalšej kategórii alebo podkategórii (Zákon č. 138/2019 Z.z. Zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch od 1.9.2019, Druhá časť Pracovná činnosť pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, §8, (1))
- Z dôvodu ochrany sociálneho postavenia pedagogických zamestnancov, osobitne z dôvodu ochrany pred znižovaním platu v dôsledku nemožnosti naplniť základný úväzok sa ustanovujú možnosti doplnenia základného úväzku výkonom pracovnej činnosti v inej kategórii a povinnosť prerokovať úväzky so zástupcami zamestnancov
- Riaditeľ školy vydáva ročný plán vzdelávania pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov. Ročný plán možno počas jeho platnosti dopĺňať a meniť v súlade s aktuálnymi možnosťami a potrebami školy. Ročný plán prerokováva v pedagogickej rade a s odborovou organizáciou. (Zákon č. 138/2019 Z.z. Zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch od 1.9.2019, Tretia časť Profesionálny rozvoj, §40, (5))
- Riaditeľ na požiadanie vydá pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi potvrdenie o aktualizacom vzdelávaní, ktoré obsahuje:
 - a) Evidenčné číslo potvrdenia a dátum vydania potvrdenia
 - b) Titul, meno, priezvisko a rodné priezvisko pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca
 - c) Dátum a miesto narodenia pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca
 - d) Obdobie, za ktoré sa potvrdenie o aktualizacom vzdelávaní vydáva
 - e) Rozsah aktualizacieho vzdelávania v hodinách
 - f) Odtlačok pečiatky školy a podpis riaditeľa (Zákon č. 138/2019 Z.z. Zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch od 1.9.2019, Tretia časť Profesionálny rozvoj §57)
- Zamestnávateľ uhradí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi školy, ktorú navštevuje najmenej 50% detí alebo žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového počtu navštevujúcich detí alebo žiakov k 15. septembru začínajúceho školského roka,
 - a) jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke, najviac vo výške 5% sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca,
 - b) 75% preukázanej hodnoty vakcíny proti hepatitíde typu a a B, najviac v sume životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca (Zákon č. 138/2019 Z.z. Zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch od 1.9.2019, Šiesta časť, Spoločné, prechodné a záverečné ustanovenia, § 79 (1))
- Zamestnávateľ najmenej jedenkrát ročne zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožní im absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebapoznania a riešenie konfliktov. (Zákon č. 138/2019 Z.z. Zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch od 1.9.2019, Šiesta časť, Spoločné, prechodné a záverečné ustanovenia, § 79 (3))

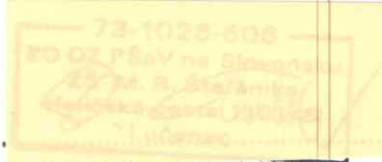
- Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) 5 pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa §40 ods. 3 písm. a) a b)
 - b) Ďalších 5 pracovných dní na prípravu a vykonanie 1. alebo 2. atestácie
 - c) Ďalších 5 pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca alebo vedúceho odborného zamestnanca
- Ak trvá pracovný pomer pedagogického alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa ods. 1 písm. a) Zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch
- Pracovné voľno čerpá pedagogický alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom
- Pracovný pomer na určitú dobu (par. 48 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov) s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa §48 ods. 4 písm. a) zákonníka práce. Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje Zákonník práce.
- Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi zamestnávateľ povolí prerušenie výkonu pracovnej činnosti najviac na jeden školský rok, ak pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec vykonával pracovnú činnosť nepretržite najmenej desať rokov. Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za čas prerušenia výkonu pracovnej činnosti nepatrí mzda alebo plat.
- Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec môže počas prerušenia výkonu pracovnej činnosti z dôvodu materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, alebo pri prerušení pracovnej činnosti po dohode s riaditeľom a) absolvovať vzdelávanie alebo b) vykonať atestáciu
- Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku; Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer podľa odseku 4. *(Zákon č. 138/2019 Z.z. Zákon o pedagogických a odborných zamestnancoch od 1.9.2019, Šiesta časť, Spoločné, prechodné a záverečné ustanovenia, § 82)*

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
- a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
- b) o dôvodoch prechodu
- c) o pracovnoprávných, ekonomických a soc. dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za pol roka (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o
- a) dôvodoch hromadného prepúšťania
- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
- d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
- e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie k hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka a celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci tohto aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov:

V Lučenci dňa 17.10.2024



.....
Mgr. Pavel Anderle
predseda OO pri ZŠ M. R. Štefánika v Lučenci



.....
Mgr. Gabriela Aláčová
riaditeľka školy

Prílohy KZ :

Príloha č. 1 Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán a ďalšie dohodnuté záväzky

Príloha č. 2 Kritéria na priznanie osobného príplatku (súčasť pracovného poriadku)

Príloha č. 3 Zásady čerpania a použitia sociálneho fondu.

Príloha č. 1

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán a ďalšie dohodnuté záväzky

Časť I.

Záväzky zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, najmä :
 - a) **vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§90 ods. 2 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a stravu vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP),
 - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde),
 - Riaditeľ školy môže povoliť pedagogickému zamestnancovi vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno – vzdelávacou činnosťou, špecializovanými činnosťami, činnosťami vedúceho pedagogického zamestnanca aj mimo pracoviska za podmienok upravených

zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozboru hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP),

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä :

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141 a ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 7 písm. a/ ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§152 ods. 7 písm. b/ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 7 písm. c/ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie 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 zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§237 ods. 2 písm. b c/ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú za obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ZP);
- prejednať s OO vopred realizáciu plánovaných aktivít v období plánovaného čerpania dovoleniek (napr. na vzdelávacie účely)
- úväzky pedagogických zamestnancov na daný školský rok;
- plán profesijného rozvoja na 5 rokov a ročný plán profesijného rozvoja

d) 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 (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP)
- výbor OO má právo zúčastniť sa prejednávania porušenia pracovnej disciplíny zamestnanca školy s vedením školy, bezpečnostným technikom školy, poprípade s inými zúčastnenými stranami

Príloha č. 2

Kritériá na priznanie osobného príplatku
/určené v pracovnom poriadku/

Príloha č. 3

**Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov
z fondu zamestnancom a odborovej organizácii.**

**Článok 1
Všeobecné ustanovenia**

/1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len „SF“) v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie, zamestnancom a ich 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 SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

/3/ Finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. úč. 14231248/5200. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

/5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

/6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Mgr. Slavka Adamove.

**Článok 2
Rozpočet sociálneho fondu**

Príjem do sociálneho fondu v roku 2023

Zostatok z kalendárneho roka 2022	1.395,70 €
Povinný príděl do SF v roku 2023	12.174,60 €
Vratka	7,16 €
SPOLU	13.577,46 €

Čerpanie Sociálneho fondu za rok 2021

Príspevok na stravu zamestnancov	861,20 €
Ostatné čerpanie (okuliare, jubileum, vence, príspevok pri dlhodobej PN, darovanie krvi, iné poukážky...)	9.464,19 €
SPOLU	10.325,39 €

Čerpanie sociálneho fondu za rok 2023

Príjem: 13.577,46 €

Výdaj : 10.325,39 €

ZOSTATOK k 31.12.2023: 3.252,07 €

- Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v roku 2023: 8.337,76 €
- Predpokladaný príjem do SF za rok 2024 vo výške 13600 €

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

1. zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,10 €.

Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine.

1. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:
 - 1/10 z vyčíslenej škody, ak škoda nepresahuje sumu 3.320 €
 - Ak je škoda vyššia ako 3.320 € maximálne vo výške 340 € pri trvaní pracovného pomeru zamestnanca v organizácii najmenej 5 rokov.
2. Pri dlhodobej PN zamestnanca bude mu poskytnutá nenávratná sociálna výpomoc vo výške 200 € za každé tri mesiace PN.
3. V prípade ukončenia PN invalidným dôchodkom a splnením podmienok rozviazania pracovného pomeru poskytne sa nenávratná sociálna výpomoc vo výške 170 €.
4. Sociálna výpomoc pri úmrtí manžela, manželky, životného partnera, dieťaťa vo výške 400 €
5. Iná nenávratná sociálna výpomoc na základe dohody členov OO so zamestnávateľom;

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- a. potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody;
- b. potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
- c. fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- d. potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti
- e. o takúto pomoc raz za 3 roky, po odpracovaní 3 rokov u zamestnávateľa

Sociálna výpomoc návratná

1. Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 340 € v prípade, že pracovný pomer v organizácii trvá minimálne 3 roky. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo Výbore odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi. Návratná sociálna výpomoc bude poskytnutá nie na viac ako 12 mesiacov.
2. Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazne vrátiť sociálnu návratnú pomoc do 1 mesiaca.

Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytuje zamestnancom dary po preukázaní nároku:

1. zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho roku života, vo výške 50 €
2. zamestnancovi pri dovŕšení 60-teho roku života vo výške 100€
3. pri prvom odchode do dôchodku vo výške 50 €
4. za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 50 €
5. za bezplatné darovanie krvi 3 x vo výške 35,- € (eviduje vedúci OO)
6. za záchranu života vo výške 200€
7. na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, alebo člena rodiny zamestnanca, bývalého zamestnanca školy, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu vo výške 50 €
8. pri narodení dieťaťa odmena vo výške 50€ (zamestnanec predkladá rodný list)
9. príspevok 20€ na športovú obuv (tenisky), 1x za 5 rokov, zamestnanec musí odpracovať v organizácii 2 roky a v danom kalendárnom roku mať v úväzku aspoň 4 hodiny TSV
10. 1 x ročne k 30.6. poskytnúť členom OO darčkovú poukážku vo výške 20€
11. Darčkovú poukážku vo výške 50 € za morálne ocenenie zamestnanca regionálneho, celoslovenského a medzinárodného charakteru (na základe dohody OO s riaditeľkou školy)
12. Iné dary (podľa dohody s OO)

Zdravotná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa prispeje na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa):

1. zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii viac ako 5 rokov sumou 50 € na zubársky úkon pri výmene koruniek na predné zuby. Čerpanie 1x za 5 rokov.
2. zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii viac ako 5 rokov sumou 50 € na operáciu očí,
3. ak dôjde k ujme na zdraví pri činnosti priamo súvisiacej s výkonom povolania (počas pracovnej doby) uhradia sa náklady na lieky max. do výšky 50 € (seknutie v križoch pri dvíhaní detí a pod.). Nejedná sa o bežné choroby ako napríklad ochorenia dýchacích ciest a pod. Túto skutočnosť posúdi OO v súčinnosti s riaditeľkou školy.
4. diferencovane do výšky 50 € (rám na okuliare pre 10 zamestnancov v roku, 1x za 2 roky pri odpracovaní 2 rokov)
5. masáž 2 x ročne (1 masáž do maximálnej výšky 25€) u ľubovoľného maséra alebo permanentka do ľubovoľného fitnesscentra 2x ročne (maximálne do výšky 25 €)

Prílohy k žiadosti o zdravotnú výpomoc:

- a. potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
- b. potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo
- c. potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec)

Iné:

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytuje zamestnancom jednorázový príspevok do výšky 50% z preukázateľných výdavkov uhradených zamestnancom na výchovno-vzdelávacie podujatia školy, ktorých sa zúčastní jeho dieťa v danom roku:

- korčuľarský výcvik
- plavecký výcvik 3. a 5. ročník
- lyžiarsky výcvik 4. a 7. ročník (uvedený príspevok sa netýka dotácie, iba doplatku za lyžiarsky výcvik a to v 7. ročníku)
- letný tábor ŠKD

Exkurzno - vzdelávacie zájazdy

Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok do výšky 100 € na zamestnanca. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Kultúrne akcie

Zo sociálneho fondu sa budú hradit' náklady spojené s účasťou na 2 kultúrnych podujatiach pre každého zamestnanca v sume do 35 € na jedno podujatie, v prípade kultúrneho podujatia mimo územia mesta Lučenec zamestnávateľ hradí aj náklady spojené s dopravou a ubytovaním v max. sume 60€ na osobu. Tento spôsob čerpania sociálneho fondu platí len v takom prípade, keď sa jedná o kolektívnu akciu a podujatia sa zúčastnilo minimálne 5 osôb.

Vedúci OO vedie evidenciu účasti na kultúrnych podujatiach a informuje všetkých zamestnancov o možnosti zúčastniť sa týchto kultúrnych podujatí.

Ďalej sa zo sociálneho fondu budú hradit' náklady spojené s občerstvením, ktoré je súčasťou akcie organizovanej zamestnávateľom pri príležitostiach: akademie, Deň učiteľov, vyhodnocovacia pedagogická rada pri príležitosti ukončenia školského roka, vianočný večierok pre zamestnancov školy a ostatné a to bez finančného obmedzenia z dôvodu rôznorodosti nákladov na uvedené príležitosti.

Príloha 1: Žiadosť

.....
(meno, priezvisko, bydlisko)

Základná škola M.R. Štefánika
OO pri ZŠ M.R. Štefánika
Haličská cesta 1191/8
984 03 Lučenec

VEC:

Žiadosť o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu.

Podpísaný zamestnanec žiadam o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu na základe platnej kolektívnej zmluvy pre rok 2024 na:

1. Sociálna výpomoc nenávratná:

2. Sociálna výpomoc návratná:

3. Dary:

4. Zdravotná starostlivosť: (masáž, fitness centrum, rám okuliarov) :

.....

5. Exkurzno vzdelávacia:

6. Kultúrna:

7. Iné:

vo výške:€

Za kladné vybavenie vopred ďakujem.

V Lučenci, dňa:

.....
podpis zamestnanca

Príloha: Doklad preukazujúci nárok - potvrdenie o zaplatení poplatku.

Súhlasím s poskytnutím príspevku na daný účel.

V Lučenci, dňa

.....
za odborovú organizáciu

Poverujem zodpovedného zamestnanca školy k zadaniu príkazu na úhradu uvedenej sumy z účtu sociálneho fondu a jej vyplatenie v rámci uhradenia mzdy zamestnancovi.

V Lučenci, dňa

Mgr. Gabriela Aláčová
riaditeľka školy

ZŠ M. R. Štefánika Haličská cesta 1191/8, 984 03 Lučenec

Oboznámenie sa s Kolektívnou zmluvou na rok 2024 a čerpaním sociálneho fondu za rok 2023

[illegible]