

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov
školy a vedy na Slovensku
pri Materskej škole Oslobodenia 941, 028 01 Trstená**

zastúpená Danielou Laurincovou, predsedníčkou ZO OZ

a

Materská škola, Oslobodenia 941 Trstená
zastúpená Mgr. Luciou Vrabčekovou, riaditeľkou materskej školy
(ďalej len zamestnávateľ)

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2025

K o l e k t í v n a z m l u v a

uzatvorená medzi zmluvnými stranami :

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri MŠ Oslobodenia 941, 028 01 Trstená s elokovanými pracoviskami Puškinova 589 a Západ 1146 v Trstenej, IČO 36146897, zastúpená Danielou Laurincovou, predsedníčkou ZO OZ

na jednej strane

a

zamestnávateľom : Materská škola, Oslobodenia 941, 028 01 Trstená, IČO 42349150 zastúpená Mgr. Luciou Vrabčekomou, riaditeľkou materskej školy,

na druhej strane

nasledovne :

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. IČO Rady ZO OZ PŠaV je 36146897.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú Zriaďovacou listinou č. 2013/15 225 zo dňa 26. novembra 2013 v znení zmien a dodatkov. 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 o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.
4. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácie bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s jej údržbou a technickou prevádzkou.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2025.

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 dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od schváleného rozpočtu zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

1. Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v piatich exemplároch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku.
3. Novoprijatých zamestnancov 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

Pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom organizačnom poriadku, alebo vydá nový organizačný poriadok po prerokovaní s ZO OZ.
2. Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom ZO OZ, inak bude pracovný poriadok neplatný.

Článok 8

Platové podmienky

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona OVZ.

Článok 9

Odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 50 rokov veku, ktorý odpracoval u zamestnávateľa minimálne: 5 rokov - odmenu vo výške polovice funkčného platu, nad 5 rokov - odmenu vo výške funkčného platu.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea 60 rokov veku, ktorý odpracoval u zamestnávateľa minimálne: 5 rokov - odmenu vo výške polovice funkčného platu, pri odpracovaní minimálne 10 rokov odmenu vo výške jedného funkčného platu, pri odpracovaní minimálne 15 rokov odmenu vo výške 1,5 násobku funkčného platu.

3. Zamestnávateľ najmenej dva krát v roku vyhodnotí pracovné výsledky zamestnancov a hospodárenie s finančnými prostriedkami na osobných výdavkov materskej školy a na základe tohto hodnotenia môže vyplatiť zamestnancom dovolenkový príspevok a vianočné odmeny do výšky schváleného rozpočtu na osobné výdavky. Dovolenkový príspevok a vianočné odmeny pre zamestnancov MŠ schvaľuje riaditeľka MŠ, riaditeľke MŠ schvaľuje odmeny zriaďovateľ.

Článok 10

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne v termíne podľa pracovného poriadku MŠ.

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, v prospech účtu Rady ZO OZ PŠaV v Tvrdošíne 0320983085/0900, vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 20. dňa v mesiaci.

Článok 11

Odstupné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písmeno a) až c) ZP odstupné zvýšené o jeden funkčný plat nad rozsah uvedený v § 76 ods. 1 alebo ods. 2 ZP.

Článok 12

Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

2. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

3. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 13

Doplňkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

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.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 14

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ určuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne, pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a ¼ hodiny týždenne.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

3. Zamestnancom, ktorí nemôžu vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy poskytne zamestnávateľ náhradu mzdy vo výške 70% ich priemerného zárobku.

Článok 15

Dovolenka a pracovné voľno

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

2. Dovolenka učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.

2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výuku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 17

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.

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, môžu 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, môžu využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 18

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 19

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.

2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov príslušnej odborovej organizácie.

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle čl. 16 ods. 1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa a za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať v prvom rade zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa.

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zamestnávateľ bude :

- a) vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zabezpečenie BOZP,
- b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zabezpečenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- c) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií v stanovených termínoch.

Článok 22

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 priebežne kontrolovať rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) zabezpečiť vstupné lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na kúpeľnej liečbe, podľa ich zdravotného stavu, počas celého roka,

d) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri práceneschopnosti náhradu príjmu vo výške 60% denného vymeriavacieho základu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, teda za prvých 10 kalendárnych dní PN (náhrada príjmu).

Článok 24

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo jeho v blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 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.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,40 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

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

3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

- 5 pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
- ďalších 5 pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie, alebo druhej atestácie,
- ďalších 5 pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

Článok 26

Tvorba sociálneho fondu

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

- povinným prídedom vo výške 1,3% zo súhrnu funkčných platov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Štvrtá časť

Článok 27

Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2025 s účinnosťou od 1.1.2025 do 31.12.2025 a nadobúda platnosť dňom podpisu obidvoma zmluvnými stranami. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto KZ stráca platnosť dňom uzavretia novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán. Je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.

3. Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exemplári.

4. Neoddeliteľnou súčasťou KZ sú Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu (príloha č. 1).

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

V Trstenej, dňa 20.12.2024

.....
Daniela Laurincová
základná organizácia

.....
Mgr. Lucia Vrabčeková
štatutárny zástupca zamestnávateľa

PRÍLOHA KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

2025

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl. 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 O sociálnom fonde (ďalej len „SF“) v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa. Príspevok zo SF môžu čerpať len tí, ktorí ho tvoria. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- (2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (4) Prostriedky SF sa vedú na účte zamestnávateľa č. ú. : 3238839053/0200 Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 20 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelt. Zúčtovanie povinného prídelt vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- (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: účtovníčka.

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu

Tvorba SF:

- (1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok:

prídelt vo výške 1,30 %6 200,00 €

VÝDAVKY SF:

- (2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok predpokladané:

a) doprava do zamestnania.....100,00 €
b) sociálna politika.....350,00 €
 vstupná zdravotná prehliadka.....100,00 €
 regenerácia prac. sily950,00 €
c) životné jubileá.....500,00 €
d) stravné.....1 200,00 €
e) kultúrno spoločenské a športové akcie (posedenia a teambuildingy so stravou, poukážky, darčeky pri odchode zo zamestnania.....3 000,00 €

Celkom:.....6 200,00 €

Čl. 3
Použitie a čerpanie sociálneho fondu

a) Doprava do zamestnania

Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorí dochádzajú do zamestnania verejnou dopravou (autobusová a železničná doprava) a ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (v zmysle § 7, ods. 5 zákona NR SR č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov).

Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať mesačne a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť.

Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

Príspevok na dopravu bude priznaný na základe predložených cestovných lístkov
od 6,00 € - 10,00 € mesačne, podľa odpracovaných rokov v organizácii.
do 5 rokov – 6 €
nad 5 rokov – 10 €

b) Sociálna politika

1. Pri úmrtí rod. príslušníka (manžel, manželka, dieťa) na základe potvrdenia z matriky.....150 €

Pri dlhodobej PN trvajúcej najmenej 3 po sebe idúce mesiace sa raz ročne poskytne príspevok do výšky.....50 €

2. Vstupná zdravotná lekárska prehliadka.....20,00 €

3. Nákup vitamínov, liekov, výživových doplnkov, očná optika, alebo rekondícia, úmerne podľa odpracovaných mesiacov v roku 1x za rok.....20,00 € rok

c) Odmeny k životnému jubileu

Zo sociálneho fondu možno poukazovať odmeny po preukázaní nároku:

1. Pri príležitosti pracovného jubilea 25 odpracovaných rokov, sa podľa počtu odpracovaných rokov v organizácii poskytne odmena:

- od 5 do 10 rokov 80,00 €
- nad 10 rokov.....100,00 €

2. Pri príležitosti životného jubilea 50 a 60 rokov veku, sa podľa počtu odpracovaných rokov v organizácii poskytne odmena:

- od 5 do 10 rokov80,00 €
- nad 10 rokov.....100,00 €

3. Pri odchode do predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku a inv. dôchodku (70 %) sa podľa počtu odpracovaných rokov v organizácii poskytne odmena:

- do 5 rokov..... 40,00 €
- od 5 do 10 rokov 100,00 €
- nad 10 rokov..... 150,00 €

2

Finančné prostriedky zo soc. fondu podľa bodov a), b), c) vyplácané zamestnancom na základe žiadosti schvaľuje riaditeľka MŠ, riaditeľke schvaľuje zástupkyňa pre MŠ.

Čl. 4

Záverečné ustanovenie

Z účtu SF sa môže prispievať iba na činnosť a akcie organizované alebo odsúhlasené zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Na poskytnutie príspevku zo SF nie je právny nárok.

Nevyčerpatel'né finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho roka.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.

V Trstenej, 20.12.2024

.....
Daniela Laurincová
predsedníčka ZO OZ

.....
Mg. Lucia Vrabčeková
riaditeľka materskej školy

