



Školský internát, Medická 2, 040 11 Košice

Spracoval: Mgr. František Stacho

V Košiciach 30.12.2024

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Kolektívna zmluva

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu Pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, Školský internát, Medická 2, 040 11 Košice, Org. č.: 73-2302-008, zastúpeným Mgr. Františkom Stachom predsedom ZO OZ, splnomocnenom na kolektívne uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl.2, ods.2, písm. b), bod 1, stanov základnej organizácie, (ďalej Odborová organizácia).

a

Školským internátom so sídlom v Košiciach, Medická 2, IČO: 00164101, zastúpeným PaedDr. Evou Brnovou, riaditeľkou ŠI (ďalej Zamestnávateľ).

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.

(2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2, ods. 2, písm. b), bod 1, stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Františka Stacha predsedu ZO OZ.

(3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 09. 2008. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie povereného vedením ŠI, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môžu používať výrazy a skratky:

- Zmluvné strany - spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa
- KZ - kolektívna zmluva
- ZP - zákonník práce
- ZOVZ - zákon o výkone práce vo verejnom záujme
- OVZ - zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
- KZVZ - Kolektívna zmluva vyššieho stupňa

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť 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. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

(3) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára do 31.8.2025 a nadobúda účinnosť 1.januára 2025.

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 „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 9, 11, 12 a 29 a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 6

Ochrana pred diskrimináciou

Zamestnanec má právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou. Môže sa domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania.

Článok 7

Pracovný čas zamestnancov

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný 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.

Článok 8

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu:
- a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 5 % v zmysle § 13 OVZ,
 - b) v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 5% v zmysle § 13 OVZ,
 - c) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok za nerovnomerne rozvrhnutý pracovný čas mesačne v sume 5% v zmysle § 13 OVZ.
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).
- (4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).
- (5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.2 až 4 (§ 19 OVZ).
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov** a **60 rokov** veku (§ 20 ods.1 písm. c) OVZ) vo výške jeho funkčného platu.
- Odmena bude priznaná a vyplatená za podmienky, že za posledných 6 mesiacov nebolo zamestnancovi právoplatne uložené písomné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny.
- (7) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
- Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok (§ 16 až 19 OVZ).

Článok 9

Osobný príplatok

- (1) 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 (§ 10 OVZ).
- (2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní aj kritéria, ktoré sú vypracované na jednotlivých úsekoch v ŠI.
- (3) Zamestnávateľ priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Osobný príplatok je možné znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Zamestnávateľ je povinný v takom prípade vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 10

Výplata platu, preddavku na mzdu, zrážky z platu a výplata mzdy za prácu nadčas pri čerpaní náhradného voľna

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr posledný deň v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

(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 Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku č. SK97 7500 0000 0040 0790 0560 vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy vo výplatnom termíne a na účet Základnej organizácie odborového zväzu č. SK47 7500 0000 0040 2255 7772 vo výške 0,50 % vždy vo výplatnom termíne.

Článok 11

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoved'ou** 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, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho 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) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 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 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1. ZP.

Článok 12

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je z objemu zúčtovaných plátov u zamestnancov vo výške 2 %.

(2) Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel (KZVS).

Článok 13

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

(1) Zamestnávateľ zaradí všetkých zamestnancov v profesiách vykonávajúcich pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce a všetkých zamestnancov v profesiách vykonávajúcich pracovné činnosti s prevahou duševnej práce, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, vo všetkých platových triedach do 14. platového stupňa príslušnej platovej triedy nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe (§ 7 ods.4 OVZ).

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

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

(3) Dovolenka pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

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 Z. z. v znení neskorších predpisov 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 16

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.

(2) Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

a) jednu miestnosť na používanie, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods.1a 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu:

- predseda ZO 5 dní v roku
- náhradu mzdy každému členovi tri dni v roku na pripomienky v legislatívnom konaní

Článok 17

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 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 za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 18

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.

Článok 19

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa, upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov a zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 20

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- (1) Umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- (2) Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,

Článok 21

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Zamestnávateľ poskytne svojim zamestnancom jedenkrát v kalendárnom roku jednu bunku (4 posteľe) na jednu ubytovaciu akciu (max. 7 dní) za 3,50 Eur/noc na jednu osobu za celú akciu. Podmienkou je, že ubytovaní musia byť rodinnými príslušníkmi zamestnanca v zmysle § 40 ods.5 ZP a školský internát bude mať voľné kapacity. Žiadateľ je povinný dať písomnú požiadavku a uhradiť náklady na ubytovanie spolu s daňou z ubytovania. Evidenciu vedie sekretariát ŠI.

(2) Zamestnávateľ poskytne ZO OZ 30 miest na ubytovanie za jeden kalendárny rok za rovnakých podmienok ako v bode 2. ZO OZ ubytuje svojich hostí, s ktorými má dohodu na recipročné výmeny členov ZO OZ za účelom rekreácie členov.

Článok 22

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu a v prípadoch, keď to vylučujú podmienky práce na pracovisku.

(2) Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom stravovanie podľa ods. 1) podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnej školskej jedálni. Ak školská jedáleň nebude pripravovať stravu, ŠI zabezpečí finančnú náhradu.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zo svojho rozpočtu sumou vo výške 55 % ceny 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.

(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 0,16 € na jedno hlavné jedlo (obed alebo večeru) za odpracovanú zmenu. Zamestnávateľ vedie evidenciu o počte vydaných jedál a stravných lístkov.

(5) V prípade žiadosti zamestnanca, na 1 kalendárny rok, o diétne stravovanie doloženej písomným odporúčaním ošetrojúceho lekára poskytujúceho špecializovanú zdravotnú starostlivosť v odbore vnútorné lekárstvo, gastroenterológia, diabetológia, chirurgia, klinická imunológia a alergológia (ďalej len „ošetrojúci lekár“), mu bude umožnené využívanie sprostredkovateľskej formy stravovania – príspevku na stravovanie.

Článok 23

Starostlivosť o kvalifikáciu

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

Článok 24

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- povinným prídelenom vo výške 1% ,
- ďalším prídelenom vo výške 0,40 % zo súhrnu hrubých platov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

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

Štvrtá časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dva podpísané exempláre.

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

(4) Táto KZ je platná do 31. augusta 2025.

V Košiciach, dňa

Mgr. František Stacho
predseda ZO OZ

PaedDr. Eva Brnová
riaditeľka ŠI

Školský internát, Medická 2, 040 11 Košice

ZÁSADY TVORBY A ČERPANIA SOCIÁLNEHO FONDU NA KALENDÁRNY ROK 2025

Článok I

Všeobecné ustanovenia

- 1) Rozpočet a zásady čerpania sociálneho fondu (ďalej len SF) na rok 2025 tvoria prílohu kolektívnej zmluvy. Jednotlivé položky vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov Školského internátu, Medická 2, Košice (ďalej len ŠI) a použitie sa riadi zákonom č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a zmene, a doplnení zákona č.286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov. Zákon bol zmenený a doplnený zákonmi č.280/1995 Z.Z., č.375/1996 Z.z., č.366/1999 Z.z., č.313/2005 Z.z., 591/2007 Z.z. a č.474/2008 Z.z.
- 2) Prostriedky fondu sú určené pre:
 - a) zamestnancov ŠI,
 - b) rodinných príslušníkov zamestnancov ŠI, ktorými sú manžel, manželka a nezaopatrené deti (maloleté a plnoleté, pokiaľ študujú a sú bez príjmu do 26 rokov),
 - c) bývalých zamestnancov, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku.

Článok II

Zdroje sociálneho fondu

- 1) Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:
 - a) povinného prídeltu vo výške 1% zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (§4 ods.1 zákona č.280/1995 Z.z.),
 - b) ďalším prídeltom vo výške 0,4 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
 - c) zostatkom sociálneho fondu z predchádzajúceho roka,
 - d) darov, dotácií a iných príspevkov.

- 2) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2025:
- | | |
|---|--------------------|
| Prídel vo výške 1,5% | 12 457,20 € |
| Zostatok z minulého roka (k 31.12.2024) | 1 666,85 € |
| SPOLU: | 14 124,05 € |
- 3) Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2025:
- | | |
|---|------------|
| a) <i>Stravovanie</i> | |
| Príspevok na stravu | 2 711,36 € |
| b) <i>Kultúrna, spoločenská a športová činnosť</i> | |
| Spoločenská činnosť | 3 700,00 € |
| Kultúrna činnosť | 260,00 € |
| c) <i>Sociálna výpomoc nenávratná</i> | 180,00 € |
| d) <i>Iné použitie sociálneho fondu</i> | |
| Príspevok za darcovstvo krvi, záchranu života | 300,00 € |
| Príspevok na kytice | 120,00 € |

Článok III Hospodárenie s fondom

- Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte číslo SK10 8180 0000 0070 0018 6388 v Štátnej pokladnici.
- Hospodárke operácie s prostriedkami sociálneho fondu sa vykonávajú podľa dispozičných oprávnení v zmysle schváleného rozpočtu a zásad.

Článok IV Použitie fondu

A) Stravovanie

- ŠI poskytuje zamestnancom na stravovanie na jedno hlavné jedlo (obed alebo večeru) za odpracovanú zmenu nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) príspevok v sume 0,16 €.

B) Kultúrna, spoločenská a športová činnosť

- Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytnú príspevky na spoločenskú činnosť:
 - slávnostné ukončenie školského roka pre všetkých zamestnancov vo výške 10,00 € na zamestnanca,
 - slávnostné ukončenie kalendárneho roka pre všetkých zamestnancov vo výške 10,00 € na zamestnanca,
 - vianočné posedenie max. vo výške 30,00 € na zamestnanca,

- 2) Na kultúrnu činnosť: na mikulášske balíčky pre deti zamestnancov vo výške 10,00 € do veku 15 rokov dieťaťa.
- 3) Na športovú činnosť: reprezentáciu ŠI v športových disciplínach jednotlivcov alebo družstiev na štartovné na akcie organizované ŠI a Odborovou organizáciou. Výšku príspevku určí sociálna rada.

C) Sociálna výpomoc

- 1) Zo sociálneho fondu budú zamestnancom poskytované nenávratné sociálne výpomoci:
 - a) **príspevok na veniec pri úmrtí zamestnanca** vo výške **80,00 €**,
 - b) **pri úmrtí rodinného príslušníka** (podľa čl. I odsek 2,b)
 - bez nezaopatreného dieťaťa vo výške **100,00 €**
 - s jedným nezaopatreným dieťaťom vo výške **100,00 €**
 - s dvoma nezaopatrenými deťmi vo výške **100,00 €**
 - s tromi a viac nezaopatrenými deťmi vo výške **100,00 €**

Táto výpomoc sa poskytne zamestnancovi (pri úmrtí manžela, manželky, dieťaťa) jednorázovo po predložení dokladov o úhrade nákladov na pohreb zamestnanca, úmrtným listom a čestným prehlásením o spoločnej domácnosti),
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **príspevok na dopravu do zamestnania** a späť vo výške 20,00 € na obdobie jedného mesiaca, ak zamestnanec odpracoval v danom mesiaci najmenej 18 dní a jeho bydlisko je od školského internátu vzdialené minimálne 30 km. Poskytnutý príspevok bude zdanený spolu s príjmami zo závislej činnosti v zmysle zákona č.595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

Príspevok na dopravu bude vyplácaný polročne (jún a december) súbežne s výplátou za bežný mesiac.

Zamestnanec je povinný na účely poskytnutia príspevku na dopravu do zamestnania predložiť potvrdenie o vzdialenosti miesta bydliska.

D) Iné použitie sociálneho fondu

- 1) Zo sociálneho fondu budú zamestnancom poskytované aj iné príspevky po preukázaní nároku a podaní žiadosti zamestnanca:
 - a) **Za bezplatné darcovstvo kostnej drene** vo výške 100,00 €,
 - b) **Za záchranu života** vo výške 100,00 €
 - c) **Za získanie Jánskeho plakety** dobrovoľným darcom krvi:
 - za bronzovú 50,00 €
 - za striebornú 60,00 €
 - za zlatú 70,00 €
 - za diamantovú 80,00 €

Suma bude poukázaná v najbližšom výplatnom termíne (podľa dátumu podania žiadosti zamestnanca).
 - d) **Pri narodení dieťaťa** darčkovú poukážku v hodnote 100,00 €

- e) **Nákup kytíc** pre zamestnancov v hodnote 30,00 € na osobu:
- pri prvom odchode do dôchodku pri ukončení zamestnania,
 - pri životnom jubileu 50, 60 rokov

Článok V

Záverečné ustanovenia

- 1) Každá zmena rozpočtu, zásad tvorby a čerpania SF podlieha schváleniu rady SF.
- 2) Tieto Zásady sú súčasťou KZ platnej od 01.01.2025 – 31.08.2025 a nadobúdajú platnosť 01.01.2025.

.....
PaedDr. Eva Brnová
riaditeľ ŠI
/ za zamestnávateľa /

.....
Mgr. František Stacho
predseda ZO OZ
/ za odborovú organizáciu /