

Kolektívna zmluva



Základné organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, škôl a školských zariadení bez právnej subjektivity v pôsobnosti Mesta Lipany, združených v Rade Základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku okresu Sabinov, IČO: 45760616, zastúpené ich splnomocnencami na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy

a



Mesto Lipany, IČO: 00327379, zastúpené Ing. Vladimírom Jánošíkom, primátorom mesta (ďalej zamestnávateľ)

uzatvárajú

v súlade s ustanoveniami § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

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

na obdobie od 1. 4. 2025 do 31. 12. 2025

I. ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy a cieľ kolektívnej zmluvy

- (1) Mesto Lipany vystupuje pri rokovaní a uzatváraní kolektívnej zmluvy ako zamestnávateľ (§ 231 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce). Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie primátora mesta ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa (§ 3 písm. b) zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní).
- (2) Základné organizácie odborového zväzu majú právnu subjektivitu (§ 9a ods. 1 zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov). Základné organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku sú zaregistrované v Registri mimovládnych neziskových organizácií pod číslami VVS/1-2200/90-3557 s prideleným IČO: 55100601 a VVS/1-2200/90-3558 s prideleným IČO: 55101666.
- (3) Rokovať a uzavrieť kolektívnu zmluvu môže zástupca príslušného odborového orgánu, ktorého oprávnenie vyplýva zo stanov odborovej organizácie (§ 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní) na základe splnomocnenia. Splnomocnenia tvoria prílohy tejto kolektívnej zmluvy.
- (4) Príslušný odborový orgán uzatvára kolektívnu zmluvu aj za zamestnancov, ktorí nie sú odborovo organizovaní (§ 5 ods. 4 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní).
- (5) Prostredníctvom odborového orgánu (§ 229 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce) sa zamestnanci zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok spolourozhodovaním, prerokovaním, právom na informácie a kontrolnou činnosťou.
- (6) S cieľom zabezpečiť čo najlepšiu vzájomnú informovanosť budú zmluvné strany podľa potreby na svoje rokovania prizývať oprávnených zástupcov zmluvných strán.
- (7) Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, upraviť priaznivejšie pracovné podmienky zamestnania zamestnancov škôl a školských zariadení bez právnej subjektivity v pôsobnosti mesta Lipany a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
- (8) Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje/ú:
 - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - vzájomné vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom,
 - práva a povinnosti zmluvných strán,
 - pracovnoprávne vzťahy zamestnávateľa a zamestnancov,
 - platové podmienky zamestnancov,
 - sociálna oblasť, tvorba, použitie a čerpanie sociálneho fondu.
- (9) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „**zmluvné strany**“, namiesto označenia základné organizácie odborového zväzu označenie „**ZO OZ**“, namiesto označenia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku označenie „**PŠaV**“, namiesto označenia

kolektívna zmluva označenie „KZ“, namiesto označenia Kolektívna zmluva vyššieho stupňa označenie „KZVS“, namiesto označenia zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce označenie „ZP“, namiesto označenia zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov označenie „zákon o OVZ“, namiesto označenia zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov označenie „zákon o POZ“, namiesto označenia zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní označenie „zákon o KV“ a namiesto označenia bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci označenie „BOZP“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa, zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zamestnávateľ uznáva existenciu odborových organizácií a odborové orgány týchto organizácií v zmysle § 231 ods. 1 ZP ako svojho zmluvného partnera na 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.
- (3) Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou (§ 240 ods. 5 ZP).
- (4) Zamestnávateľ bude uvoľňovať zástupcov zamestnancov s náhradou mzdy na výkon odborových funkcií vo výbore a vo vyšších odborových orgánoch. Ďalej zamestnávateľ bude uvoľňovať s náhradou mzdy členov výboru ZO OZ a členov vyšších odborových orgánov na školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a BOZP (§ 240 ods. 2 a 3 ZP).
- (5) Členovia odborového orgánu nebudú za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní (§ 240 ods. 7 ZP). Dané ustanovenie platí aj pre ďalších zamestnancov za ich členstvo v odborovej organizácii.
- (6) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

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.
- (3) KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami.
- (4) KZ je povinne zverejňovanou zmluvou (§ 5a ods. 5 písm. b) zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií).
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje zverejniť túto KZ v Centrálnom registri zmlúv tak, aby bola účinná od 1. apríla 2025. Účinnosť tejto KZ končí 31. decembra 2025.

Článok 4

Obdobie sociálneho zmieru, jeho prerušenie a riešenie kolektívnych sporov

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru.
- (2) Odborové organizácie sa zaväzujú po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier a v prípade vedomosti informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k možnému porušeniu sociálneho zmieru zo strany odborových organizácií alebo zo strany zamestnancov.
- (3) V prípade porušenia sociálneho zmieru môžu zmluvné strany použiť aj prostriedky riešenia kolektívneho sporu, ako sú štrajk a výluka, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone o KV a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (4) 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.
- (5) 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).
- (6) 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.
- (7) 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 300,-- €. 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 5

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah je možné zmeniť len po dohode zmluvných strán a 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 do budúcnosti (nie retroaktívne):
 - a) ustanovenia KZ vyplývajúce zo zmien všeobecne záväzných právnych predpisov,
 - b) ustanovenia KZ zakladajúce finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi,
 - c) iné ustanovenia KZ bez obmedzenia.

Článok 6

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 7

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Príslušný odborový orgán ZO OZ sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov s obsahom tejto KZ preukázateľným spôsobom do 15 dní od jej uzavretia (§ 5 ods. 5 zákona o KV).
- (2) Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnanca pri nástupe do zamestnania s touto KZ (§ 47 ods. 2 ZP). V súlade s § 230b ods. 1 ZP zamestnávateľ poskytne zamestnancovi písomnú informáciu o odborovej organizácii, ktorá u neho pôsobí.
- (3) Odborová organizácia má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnancov za účelom ponúknutia mu členstva v nej (§ 230b ods. 1 ZP).

II. ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 8

Platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona o OVZ, pri zohľadnení špecifik zákona o POZ, ZP a ustanovení dohodnutých v KZVS a v tejto KZ. Zvyšovanie platových taríf pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a nepedagogických zamestnancov sa bude realizovať v súlade s platnými zákonmi a nariadeniami.

- (2) Zamestnávateľ stanoví vedúcemu zamestnancovi príplatok za riadenie v súlade s § 8 zákona o OVZ.
- (3) Zamestnávateľ stanoví zamestnancovi zastupujúcemu vedúceho zamestnanca príplatok za zastupovanie v súlade s § 9 zákona o OVZ.
- (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 neprítomného zamestnanca zastupujú viacerí zamestnanci, odmena za zvýšený pracovný výkon sa rozdelí všetkým zastupujúcim zamestnancom.
- (5) Za účelom ocenenia mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie prác nad rámec pracovných povinností zamestnanca, môže zamestnávateľ zamestnancovi priznať osobný príplatok v súlade s § 10 zákona o OVZ. Pri priznaní osobného príplatku bude zamestnávateľ zohľadňovať kritériá príslušnej školy/školského zariadenia pre priznanie osobného príplatku.
 Osobný príplatok je možné priznať, zvýšiť, znížiť alebo odobrať. O uvedenom rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu vedúceho zamestnanca. Návrh na odobratie alebo zníženie osobného príplatku zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov (§ 10 ods. 5 zákona o OVZ).
- (6) Zamestnávateľ stanoví zamestnancovi výšku platovej kompenzácie za sťažený výkon práce v súlade s § 11 zákona o OVZ.
- (7) Zamestnávateľ stanoví pedagogickému zamestnancovi príplatok za zmenu v súlade s § 13 zákona o OVZ.
 Zamestnávateľ vyplatí mesačne pedagogickému zamestnancovi pracujúcemu:
 - a) v **dvojzmennej prevádzke**, pri splnení zákonných podmienok, príplatok za zmenu v sume 1,3 až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf,
 - b) v **jednozmennej prevádzke**, ak je jeho pracovný čas rozvrhnutý nerovnomerne, príplatok za zmenu v sume 1,3 až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
- (8) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatky za výkon špecializovanej činnosti podľa zákona o OVZ a:
 - a) v súlade s § 13b ods. 1 (triedny učiteľ),
 - b) v súlade s § 13b ods. 2 (uvádzajúci pedagogický a odborný zamestnanec),
 - c) v súlade s § 14c (začínajúci pedagogický a odborný zamestnanec).
- (9) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi ďalšie príplatky podľa zákona o OVZ a:
 - a) v súlade s § 14e (profesijný rozvoj),
 - b) v súlade s § 15 (praktická príprava),
 - c) v súlade s § 16 (práca v noci),
 - d) v súlade s § 17 (práca v sobotu a v nedeľu),
 - e) v súlade s § 18 (práca vo sviatok),
 - f) v súlade s § 19 (práca nadčas),
 - g) v súlade s § 19a a § 21 (neaktívna časť pracovnej pohotovosti).
- (10) Zamestnávateľ **vyplatí** zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **60 rokov veku** vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) zákona o OVZ).
- (11) Zamestnávateľ **môže** zamestnancovi poskytovať aj iné odmeny v súlade s § 20 zákona o OVZ.

Pri príležitosti Rezortného dňa **môže** zamestnávateľ ocenenému pedagogickému zamestnancovi, odbornému zamestnancovi alebo nepedagogickému zamestnancovi školy vyplatiť odmenu vo výške 70,-- €.

- (12) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec (§ 20 ods. 3 zákona o OVZ).
- (13) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v pätnásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (14) Zamestnávateľ, na základe predchádzajúcej písomnej dohody so zamestnancom, zasiela plat zamestnanca na jeho osobný účet vedený v peňažnom ústave tak, aby tento bol na účet zamestnanca pripísaný najneskôr v stanovený deň výplaty.

Článok 9 **Odstupné a odchodné**

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP **odstupné** v sume:
 - a) **dvojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) **trojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) **štvornásobku 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.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** najmenej v sume
 - a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 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) **šestnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku 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 **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 10

Práca nadčas a čerpanie náhradného voľna

- (1) Prácu nadčas definuje § 97 ZP a § 7 ods. 4 zákona o POZ. Plat za hodinu práce nadčas, resp. čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas upravuje aj § 19 ods. 1 zákona o OVZ.
- (2) Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.
- (3) Náhradné voľno zamestnanec prednostne čerpá v čase vedľajších prázdnin.
- (4) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi vyčerpať vzniknuté náhradné voľno najneskôr do 31. augusta 2025.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2025 bude 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov účastných na DDS.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je účastný 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.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- (1) 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**.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

- (1) V súlade s platnou KZVS sa zamestnancom predlžuje základná výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený § 103 ods. 1 až 3 ZP o jeden týždeň takto:

- a) základná výmera dovolenky je **päť týždňov**,
 - b) dovolenka vo výmere **šesť týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa,
 - c) dovolenka zamestnancov ustanovených § 103 ods. 3 ZP je **deväť týždňov** v kalendárnom roku.
- (2) Ak zamestnanec v čase dovolenky absolvuje lekárske vyšetrenie, dovolenka sa mu neprerušuje (§ 114 ZP – ustanovenie ZP určuje, kedy sa dovolenka prerušuje).
- (3) V prípade, ak KZVS určí zamestnávateľovi, že má zamestnancovi v druhom polroku 2025 na jeho žiadosť (podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP) poskytnúť jeden dňa pracovného voľna s náhradou funkčného platu, tento deň sa stanovuje na 23.12.2025.

Článok 14

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ 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 písomne oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

III. ČASŤ

Práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

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:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

§ 12 zákona 552/2003 Z. z. § 84 ods. 2 ZP	vydanie pracovného poriadku
§ 39 ods. 2 ZP	vydanie predpisov o BOZP
§ 87 ods. 2 ZP	nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času ...
§ 87a ods. 1 ZP	zavedenie konta pracovného času ...
§ 88 ods. 1 ZP	zavedenie pružného pracovného času

§ 90 ods. 4 ZP	určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien
§ 91 ods. 2 ZP	určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia
§ 97 ods. 6 a 9 ZP	určenie rozsahu práce nadčas
§ 98 ods. 9 ZP	vymedzenie okruhu ťažkých telesných a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov
§ 111 ods. 1 ZP	určenie plánu dovolení 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
§ 240 ods. 8 ZP	výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
§ 3 a § 7 ods. 3 zákona č. 152/1994 Zb. o soc. fonde	tvorba fondu a určenie príspevku zo sociálneho fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

§ 22 ods. 1 ZP	o platobnej neschopnosti zamestnávateľa, do 10 dní od jej vzniku
§ 29 ods. 1 ZP	ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovno-právnych 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
§ 73 ods. 2 a 4 ZP	o hromadnom prepúšťaní, o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
§ 229 ods. 2 ZP	o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

§ 29 ods. 1 ZP	opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov
§ 73 ods. 2 ZP	opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť
§ 74 ZP	výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom
§ 86 ods. 1 ZP	rovnorné rozvrhnutie pracovného času
§ 94 ods. 2 ZP	nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja
§ 141a ZP	dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi
§ 152 ods. 9 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 a ktorým bude prispievať na stravovanie
§ 153 ZP	opatrenia, zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie
§ 159 ods. 4 ZP	opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím
§ 191 ods. 4 ZP	požadovanú náhradu škody vyššej ako 50 € a obsah dohody o spôsobe jej úhrady
§ 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 sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
§ 237 ods. 2 písm. c) ZP	rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
§ 237 ods. 2 písm. d) ZP	organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, 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
§ 30e ods. 17 zákona č. 355/2007 Z. z.	zabezpečenie mimoriadnej lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci pri odôvodnených pochybnostiach o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu
§ 10 ods. 5 zákona o OVZ	návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnancovi

Ak osobitný predpis neustanovuje inak, odborová organizácia je povinná vyjadriť sa zamestnávateľovi v lehote 10 pracovných dní, v opačnom prípade sa jej nečinnosť považuje za vyjadrenie súhlasu.

Zamestnávateľ v prípade realizácie kontroly dodržiavania liečebného režimu v priebehu prvých 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca prizve ku kontrole aj člena odborového orgánu.

Článok 16

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP (ďalej len **zákon o BOZP**) a zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov 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 v súlade s § 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP,
 - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) 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 písm. a) 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 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - k) kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu, omamných látok, alebo psychotropných látok, a či dodržiava určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - l) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).
- (3) Pri menovaní zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť zamestnávateľ postupuje podľa § 19 zákona o BOZP.

Článok 17

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 vyšetruje 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 rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 18

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- 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) preplatiť náklady zamestnanca spojené s preventívnou lekárskou prehliadkou pri posudzovaní jeho zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu (§ 30e ods. 18 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov) a s preukázaním zdravotnej spôsobilosti zamestnanca (§ 16 ods. 4 zákona o POZ),
- c) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať im poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebazpoznanie a riešenie konfliktov (§ 79 ods. 3 zákona o POZ),
- d) poskytovať zamestnancovi náhradu príjmu vo výške **80 %** denného vymeriavacieho základu v období **od 1. do 10. dňa** jeho dočasnej pracovnej neschopnosti (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Článok 19

Rekreačná a iná starostlivosť o zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ umožní zamestnancom v priebehu školského roka zúčastňovať sa krátkodobých výchovno-vzdelávacích zájazdov organizovaných zamestnávateľom, Radou ZO OZ PŠaV, ak tomu nebránia prevádzkové potreby.

- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom bezplatne využívanie vlastných telovýchovných objektov za účelom relaxácie a regenerácie síl.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov príspevok na rekreáciu v súlade s § 152a ZP.
- (4) Odborová organizácia môže zabezpečiť, 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.

Článok 20 **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako **štyri hodiny** (§ 152 ods. 2 ZP).
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa 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 (§ 152 ods. 3 ZP).
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravovanie podľa vyššie dohodnutých podmienok aj v čase ospravedlnenej neprítomnosti v práci z dôvodu:
 - a) dovolenky,
 - b) osobnej prekážky v práci na strane zamestnanca (§ 141 ods. 2 písm. a) bod 1 a 3, a písm. c) bod 1 ZP).

V čase ospravedlnenej absencie zamestnanec pri preberaní stravy postupuje podľa pokynov stravovacieho zariadenia zamestnávateľa, ktoré poskytuje stravu.

- (5) Ak zamestnávateľ nemôže poskytnúť zamestnancovi stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení z dôvodu, že stravovacie zariadenie neposkytovalo stravu v danom období, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie (§ 152 ods. 6 písm. b) ZP). Finančný príspevok bude súčasťou platu v najbližšom výplatnom termíne. Podkladom pre poskytnutie finančného príspevku je potvrdenie školskej jedálne o neposkytnutí stravy v danom období.
- (6) Zamestnávateľ môže prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov **v sume 0,60 € na jedno hlavné jedlo** v súlade s vypracovanými zásadami pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu.
- (7) V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára (napr. gastroenterológ, diabetológ, imunológ) zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, zamestnávateľ mu môže poskytnúť finančný príspevok na stravovanie v sume uvedenej v ods. 3.

- (8) Zamestnávateľ môže poskytnúť stravovanie aj svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

Článok 21 **Starostlivosť o bývanie**

Zamestnávateľ bude podľa svojich možností pomáhať pri riešení bytových potrieb vlastných zamestnancov a bude spolupracovať s orgánmi miestnej samosprávy pri riešení bytových otázok pracovníkov škôl a školských zariadení.

Článok 22 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie (§ 153 ZP) a zabezpečiť, aby zamestnanci vykonávali práce zodpovedajúce ich dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno za účelom zvyšovania kvalifikácie s náhradou funkčného platu (§ 82 ods. 1 zákona o POZ).
- (3) Pracovné voľno čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom (§ 82 ods. 3 zákona o POZ).
- (4) 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 23 **Sociálny fond**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond je tvorený:
a) povinným prídélom vo výške 1 %,
b) ďalším prídélom vo výške 0,25 %
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok
a zostatkom sociálneho fondu k 31. 12. 2024.
Zásady tvorby sociálneho fondu, jeho výška a použitie sú uvedené v prílohe tejto KZ.
- (2) Zdaňovanie príjmov zamestnancov zo sociálneho fondu upravuje zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.
- (3) Pravidlá tvorby sociálneho fondu a použitia príspevkov zo sociálneho fondu sú vymedzené zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.

IV. ČASŤ

Záverečné ustanovenia

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje túto KZ vyhotoviť v šiestich exemplároch a po jej podpise ju v lehote do 10 dní v dvoch rovnopisoch doručiť predsedom odborových organizácií.
- (2) Súhlas s obsahom tejto KZ potvrdzujú zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Lipanoch 27. 03. 2025

Ľudmila Reištetterová
predsedníčka rady ZO OZ

Mgr. Ivana Angelovičová
predsedníčka rady ZO OZ

Ing. Vladimír Jánošík
primátor mesta

Príloha 1

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2025

Predpokladaný príjem sociálneho fondu (SF) v roku 2025

Finančné prostriedky sociálneho fondu	MŠ Námestie sv. Martina 80	MŠ Kpt. Nálepku 7	MŠ Kpt. Nálepku 19	Školské jedálne
Zostatok SF k 10.1.2025	619,70 €	554,51 €	260,95 €	848,10 €
Povinný prídel (vo výške 1,00 %)	3 100,00 €	2 800,00 €	1 120,00 €	2 900,00 €
Ďalší prídel (vo výške 0,25 %)	730,00 €	700,00 €	280,00 €	650,00 €
Príjem S P O L U	4 449,70 €	4 054,51 €	1 630,95 €	4 398,10 €

Predpokladané výdavky sociálneho fondu v roku 2025

Čerpanie	MŠ Námestie sv. Martina 80	MŠ Kpt. Nálepku 7	MŠ Kpt. Nálepku 19	Školské jedálne
Príspevok na zabezpečenie stravovania	2 300,00 €	1 500,00 €	650,00 €	2 650,00 €
Príspevok na regeneráciu pracovnej sily	1 710,00 €	1 700,00 €	680,00 €	1 560,00 €
Príspevok na sociálnu výpomoc	144,00 €	580,00 €	115,00 €	33,00 €
Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky				
- jubileá, odchodné	100,00 €	100,00 €	100,00 €	150,00 €
- rezortný deň školstva	190,00 €	170,00 €	80,00 €	-
Ostatné výdavky (poplatky, poštovné a iné)	5,70 €	4,51 €	5,96 €	5,10 €
Výdavky S P O L U	4 449,70 €	4 054,51	1 630,96 €	4 398,10 €

Ľudmila Reištetterová
predsedníčka rady ZO OZ

Mgr. Ivana Angelovičová
predsedníčka rady ZO OZ

Ing. Vladimír Jánošík
primátor mesta

ZÁSADY
pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu
na rok 2025

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 Z. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov v pôsobnosti zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť aj 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) 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.

Článok 2
Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond sa tvorí :

- | | |
|--------------------------------|------------|
| a) povinným prídedom, vo výške | 1,00 % |
| b) ďalším prídedom, vo výške | 0,25 % |
| c) zostatkom SF k 10. 1. 2025 | 2 283,26 € |

Článok 3 **Jednotlivé položky čerpania sociálneho fondu**

1. Príspevok na zabezpečenie stravovania

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok **vo výške 0,60 €**.

2. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Na regeneráciu pracovnej sily sa v prípade dostatočného množstva finančných prostriedkov v sociálnom fonde poskytne peňažný príspevok za obdobie november 2025 **vo výške:**

- **90,00 € / 1 zamestnanec** MŠ, Námestie sv. Martina 80, Lipany,
- **100,00 € / 1 zamestnanec** MŠ, Kpt. Nálepku 7, Lipany,
- **85,00 € / 1 zamestnanec** MŠ, Kpt. Nálepku 19, Lipany,
- a 60,00 € / 1 zamestnanec** školskej jedálne.

V prípade nedostatočného množstva finančných prostriedkov sa výška príspevku na regeneráciu pracovnej sily upraví podľa možností sociálneho fondu.

3. Príspevok na sociálnu výpomoc

Zamestnávateľ **môže** poskytnúť v prípade dostatočného množstva finančných prostriedkov v sociálnom fonde zamestnancovi **jednorazovú** sociálnu výpomoc **raz ročne**, diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

a) pri zvlášť závažných ochoreniach zamestnanca alebo rodinného príslušníka (manžel/ka nezaopatrené dieťa, onkologické ochorenia, srdcovo - cievne, obličkové a pod.)

do výšky: 50,00 €

b) na preklenutie ťažkej rodinnej situácie z dôvodu dlhodobej PN dlhšej ako 12 mesiacov

do výšky: 50,00 €

Prílohy k žiadosti:

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

c) pri mimoriadne závažných dôvodoch (nepriaznivá životná situácia, živelná pohroma, požiar, výbuch plynu....)

do výšky: 50,00 €

Prílohy k žiadosti:

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

d) na sociálnu výpomoc pri úmrtí člena rodiny (manžel/manželka, nezaopatrené dieťa)

do výšky: 50,00 €

Prílohy k žiadosti:

- zdôvodnenie žiadosti
- úmrtný list
- vyjadrenie zamestnávateľa, odborového zväzu

e) na nákup liekov a kompenzačných pomôcok pri ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch zamestnanca s následným dlhodobým liečením

do výšky: 50,00 €

Prílohy k žiadosti:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

4. Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky

Zamestnávateľ **môže** poskytnúť v prípade dostatočného množstva finančných prostriedkov v sociálnom fonde zamestnancovi jednorazový príspevok:

a) pri príležitosti rezortného dňa zamestnancov školstva (organizácia spoločných osláv zamestnancov materskej školy)

do výšky: 10,00 € / 1 zamestnanec

b) pri príležitosti životného jubilea (dovŕšenie 50, 55 a 60 rokov a pri prvom odchode do dôchodku)

vo výške: 50,00 €

Článok 4
Zdaňovanie

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

Článok 5
Účinnosť

Tieto zásady nadobúdajú účinnosť dňom 10. januára 2025.

Ľudmila Reištetterová
predsedníčka rady ZO OZ

Mgr. Ivana Angelovičová
predsedníčka rady ZO OZ

Ing. Vladimír Jánošík
primátor mesta