

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 30.12.2022 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Morovnianska cesta 1866/55, 972 51 Handlová, IČO: 42278261

zastúpeným

Mgr. Editou Kanianskou,

splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl. 3 ods. 5 stanov základnej organizácie (ďalej len „odborová organizácia“) a na základe plnomocnenstva zo dňa 26. 08. 2021 na strane jednej

a

Základnou školou, Morovnianska cesta 1866/55, Handlová, IČO: 31201784 zastúpenou

Mgr. Elenou Šoltysovou,

(ďalej zamestnávateľ) na strane druhej.

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie Kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie zástupcu Odborovej organizácie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku stanov Odborovej organizácie a splnomocnenia zo dňa 26.08.2021, ktorým výbor Odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy. Splnomocnenie k 26. 08. 2021 tvorí prílohu č. 1 tejto Kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou od 01.01.1998. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto Kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- 3) Táto kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť kolektívnej zmluvy začína dňom 01. januára 2023 a končí dňom 31. augusta 2024, pokiaľ doba účinnosti niektorých zákonov nie je v nej dojednaná osobitne.

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle ust. § 231 ods. 1 ZP a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana 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 Zákonník práce skratka „ZP“.
- 3) Namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OZVZ“, namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „VPVZ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 skratka „KZVS“.

Článok 2

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- 3) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZOOZ za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie a zároveň bude rešpektovať právnu ochranu funkcionárov.
- 4) Účinnosť tejto KZ sa končí uzavretím novej KZ

Článok 3

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 „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2023. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 4

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote do 15 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej podpísania.
- 3) Zamestnávateľ oboznámi novoprijatého zamestnanca s KZ v rámci plnenia povinnosti, v zmysle § 47 ods. 2 ZP do 5 pracovných dní.

Druhá časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 6

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa čl. 3 ods. 1 tejto KZ.
- 2) V prípade porušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v čl. 3 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené čl. 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a ústavným zák. č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 7

Riešenie kolektívnych sporov

- 1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu

o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (Ďalej ministerstvo).

3) 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.

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 332 €. 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 8

Riešenie individuálnych nárokov zamestnanca a vybavovanie ich sťažností

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

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadil v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet 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, vo výške 50% z 1% čistého mesačného príjmu člena.

4) 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.

5) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

Článok 9

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 ust. § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

a) funkcionárom pracovné voľno s náhradou mzdy pre výkon odborovej funkcie/zamestnaneckej rady po dohode so zamestnávateľom a zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na poskytnutý účel,

b) priestory učebne školy, v ktorých bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,

- c) jednu telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia, počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia,
- d) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- e) zaplatiť reálne a nevyhnutné prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
- f) veľkú zasadaciu miestnosť (jedáleň alebo čítareň) na svoj náklad na zasadnutia odborových orgánov - výročné schôdze a na slávnostné podujatia, priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Článok 10

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) *vyžiadať si predchádzajúci súhlas príslušnej odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:*
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP) odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7 ZP t.j. po dobu 6 mesiacov),
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 84 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 a 3 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP), určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 4 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - zavedenie konta pracovného času - akumulácia kladných a záporných hodín, či predĺženie termínu na čerpanie náhradného voľna s možnosťou až do 12 mesiacov (§ 87a ZP),
 - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP), maximálne v dĺžke 400 hodín nadčasovej práce v kalendárnom roku (§ 97 ods. 10 ZP)
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie do práce (§ 144 ods. 7 ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých sa bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 5 písm. a) ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 5),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zák. č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov), v znení zmien a doplnkov.

b) písomne informovať príslušnú odborovú organizáciu najmä o:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým o:
 - ♦ dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - ♦ dôvode prechodu
 - ♦ pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa na základe vyžiadania príslušnej odborovej organizácie (§ 47 ods. 4 ZP),
- pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP) a možnosti deleného pracovného miesta. Na jednej pozícii môže pracovať viacero zamestnancov, ale nie na plný úväzok. Prácu i pracovný čas by si teda podelili. (§ 49a ZP) na základe vyžiadania príslušnej odborovej organizácie,
- pri hromadnom prepúšťaní najneskôr 1 mesiac pred začatím prepúšťania o:
 - ♦ dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - ♦ počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - ♦ celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - ♦ dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - ♦ kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
 - ♦ pri prepúšťaní z racionalizačných a organizačných dôvodov najprv brať v úvahu zamestnancov, ktorí spĺňajú podmienky odchodu do dôchodku,
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 ZP) a (§ 73 ods. 2 a 4 ZP),
- iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením, na základe vyžiadania príslušnej odborovej organizácie (§ 74 ZP),
- použití mzdových prostriedkov, poskytovať správy o hospodárení 1-krát za rok,
- opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č. 393/2006 Z.z. o podmienkach poskytovania OOPP).

c) vopred prerokovať s príslušnou odborovou organizáciou najmä:

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede (§ 74 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, prehlbovanie a zvyšovanie ich kvalifikácie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej náhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 € je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov (§ 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),

- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b 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 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),
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti:**
- nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s ust. § 149 písm. a) - e) ZP,
 - v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a podklady (§ 239 ZP).
- 2) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej 3 pracovné dni v roku (§137 ods. 5 písm. c) a § 240 ods. 2 ZP) na porady predsedu výboru, tajomník ZO, podľa potreby.
 - 3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.
 - 4) Zamestnávateľ bude pozývať zástupcu odborovej organizácie na zasadnutia vedenia školy alebo iné stretnutia, kde sa budú prerokovávať zásadné otázky rozvoja školy, zamestnanosti, úpravy rozpočtov a iné.

Článok 11

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmler so zamestnávateľom v zmysle čl. 10 tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmleru 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 KZ.

Článok 12

Ochrana práce

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ust. 146 ZP a s tým súvisiacich právnych noriem je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a za účelom vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovanie prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- 2) Zamestnávateľ v záujmu toho bude:
 - a) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - b) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
 - c) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
 - d) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,
 - e) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly,
 - f) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
 - g) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúci zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
 - h) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
 - i) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti, poskytovať zamestnancov, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky,
 - j) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - k) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
 - l) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zák. č. 377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Článok 13

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 ust. § 149 ZP:
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.
- 3) O vykonaných opatreniach podľa písm. c) predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
- na požiadanie odborovej organizácie poskytnúť jej informáciu o vývoji pracovnej neschopnosti a úrazovosti za príslušný kalendárny rok.

Článok 14

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 všetkých zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- 3) Zamestnávateľ presne vymedzí, ktorá ďalšia činnosť nad mieru základného úväzku a nad pracovný čas bude posudzovaná ako práca nadčas, za ktorú si zamestnanec môže po dohode so zamestnávateľom čerpať náhradné voľno. Vymedzenie týchto činností bude súčasťou pracovného poriadku.

Práca nadčas

- 1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas .
- 2) Podmienky, kedy zamestnávateľ považuje vykonanú prácu u pedagogických zamestnancov za prácu nadčas, sú určené vo vnútornej smernici školy, ako dodatok pracovného poriadku.
- 3) Za prácu nadčas si budú zamestnanci uplatňovať náhradné voľno prednostne v čase vedľajších školských prázdnin.
- (4) Zamestnávateľ môže zamestnancovi umožniť zo závažných dôvodov čerpanie náhradného voľna i v inom termíne počas školského roka a to iba za predpokladu, že týmto nebude vážne ohrozená organizácia výchovno-vzdelávacieho procesu.
- (5) Pokiaľ zamestnávateľ z vážnych prevádzkových dôvodov nariadi zamestnancovi prácu nad stanovený objem denného pracovného času, alebo v dňoch pracovného pokoja, umožní mu čerpať náhradné voľno do uplynutia 4 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. V prípade, že zamestnávateľ neumožní zamestnancovi čerpanie náhradného voľna, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie v sume 30% jeho priemerného zárobku, ak ide o prácu vykonanú počas dní nepretržitého odpočinku v týždni,

zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec vykonáva prácu nadčas v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky za prácu v noci, sobotu, nedeľu a vo sviatok.

(6) Zamestnávateľ pri opätovnom uzatváraní pracovných zmlúv na dobu určitú postupuje v súlade s § 48, ods. 4), písm. b) Zákonníka práce, t.j. ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo na dva roky je možné len z dôvodu vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku.

Článok 15

Platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje pri stanovení miery vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov dodržiavať Nariadenie vlády SR č. 422/2009 Z.z. o miere vyučovacej povinnosti učiteľov a povinnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov.
- (3) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do jednej z platových tried, v ktorej je podľa katalógu pracovných činností zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorej výkon sa od neho vyžaduje.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Článok 16

Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať inštitút osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§10 ZOVZ), ak to umožňuje dostatok finančných prostriedkov v rozpočte školy.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (3) Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný, alebo ak rozpočet pridelený zriaďovateľom nebude postačujúci na vyplácanie osobných príplatkov.

Článok 17

Príplatky a odmeny

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplácanie príplatkov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas v úväzku hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 % ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu (§ 19 ods. 1 c) ZOVZ). Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Zvýšenie podľa prvej vety zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku sume jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 c) ZOVZ) za splnenia podmienky trvania pracovného pomeru zamestnanca v Základnej škole, Morovnianska cesta 1866/55, Handlová minimálne 2 roky.

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku v sume 200 € za splnenia podmienky trvania pracovného pomeru zamestnanca v Základnej škole, Morovnianska cesta 1866/55, Handlová minimálne 5 rokov.

Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** a vo výške:
- jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** vo výške

- jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

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 2 funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 18

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť vykonanie preventívnej lekárskej prehliadky zdravotného stavu zamestnanca raz za dva roky podľa zák. č. 577/2004 Z.z. o zdravotnej starostlivosti, o službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, okrem prípadov preventívnych lekárskech prehliadok podľa osobitných predpisov na vlastný náklad
- b) vybaviť pracovisko príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov v súlade so zásadami tvorby a čerpania Sociálneho fondu.

Článok 19

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle ust. § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancom v pracovnom pomere z finančných prostriedkov zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, v súlade s príslušným ustanovením ZP. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zák. č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení zmien a doplnkov na jedno hlavné jedlo.
- 4) Pri zabezpečení stravovania zamestnancov prostredníctvom stravovacích poukážok, je výška poplatku za sprostredkované stravovacie služby maximálne 3% z hodnoty sumy uvedenej na stravovacej poukážke (§ 152 ods. 5 ZP).
- 5) Odborový orgán zabezpečí spoločenskú kontrolu nad závodným stravovaním za účasti zodpovedných zamestnancov a v prípade zistených nedostatkov navrhne vedenie organizácie opatrenia na ich odstránenie.
- 6) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Začiatok a koniec prestávky na jedenie a odpočinok určí zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom pri schvaľovaní rozvrhu pracovného času.

Článok 20

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie v súlade s podpísanou dohodou.

Článok 21

Dovolenka na zotavenie

- 1) Dovolenka všetkých pracovníkov sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1 až 3 ZP (bod II, ods. 2 KZVS na rok 2023).
- 2) Zamestnanec je povinný čerpať výmeru dovolenky v mesiacoch júl a august; v odôvodnených prípadoch výnimku povoľuje riaditeľka školy.
- 3) V súlade s ust. § 111 ods. 2 ZP v období vianočných prázdnin (5 pracovných dní) bude určené hromadné čerpanie dovolenky. Výnimky povoľuje riaditeľ školy len z vážnych prevádzkových dôvodov. Vianočné prázdniny v novom kalendárnom roku pre pedagogických zamestnancov budú riešené formou náhradného voľna. Jarné prázdniny budú riešené 2 dňami dovolenky a 3 dňami náhradného voľna.

- 4) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Ak zamestnávateľ neurčí zamestnancovi čerpanie dovolenky najneskôr do 30. júna nasledujúceho kalendárneho roka tak, aby zamestnanec vyčerpal dovolenku do konca tohto kalendárneho roka, čerpanie dovolenky si môže určiť zamestnanec. Toto čerpanie dovolenky je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi písomne, najmenej 30 dní vopred – uvedená lehota môže byť so súhlasom zamestnávateľa skrátená.

Článok 22

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

- 1) Tvorba a použitie sociálneho fondu sú upravené v zásadách pre tvorbu a použitie sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu č. 2 KZ.

Tretia časť

Záverečné ustanovenia

Článok 23

Platnosť a účinnosť zmluvy

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ budú vykonávať polročne, na úrovni príslušnej odborovej organizácie za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. marca v príslušnom roku.
- 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, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- 4) Táto zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.

Handlová 30.12.2022

Mgr. Edita Kanianska
predsedkyňa ZO OZPVaŠ

Mgr. Elena Šoltysová
riaditeľka školy

Prílohy ku KZ:

Príloha č. 1: Splnomocnenie

Príloha č. 2: Zásady pre tvorbu a použitie SF

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole, Morovnianska cesta 1866/55, 972 51 Handlová, IČO: 42278261 na základe uznesenia výboru ZO OZ, č. 1) zo dňa 26. 08. 2021, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Editu Kaniansku, predsedu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení Kolektívnej zmluvy na rok 2021, ako aj na ďalšie roky a zároveň ju splnomocňuje na podpísanie Kolektívnej zmluvy na rok 2021 a následné roky v mene našej organizácie.

Handlová, 26. 08. 2021

.....
ZO OZ

Splnomocnenie prijímam

Handlová, 26. 8. 2021

ZÁSADY PRE TVORBU A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Článok I. Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (SF).
2. Sociálny fond je tvorený v súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov a KZVS ako súčet:
 - povinného prídeltu vo výške 1% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok podľa § 4 odst. 1
 - a ďalším prídplom dohodnutým v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na rok 2023 vo výške 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1.
3. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upraviť podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení s Odborovou organizáciou formou dodatku k týmto zásadám.
4. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
5. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom bankovom účte číslo SK40 5600 0000 0090 5581 8003 vedenom v Prima Banke Slovensko, a.s.. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu.
6. Všetky výdavky zo SF je zamestnávateľ povinný odsúhlasiť s Odborovou organizáciou.
7. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so sociálnym fondom sú zodpovední poverení zamestnanci ekonómka pre rozpočet a financovanie a ekonómka pre personalistiku a mzdy.

Článok II. Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem SF na rok 2023:

	Suma v €
Povinný prídelt do SF vo výške 1,05 %	5932,00
Zostatok účtu SF k 31.12.2022	2580,10
SPOLU plánované príjmy	8512,10

2. Predpokladané výdavky zo SF v roku 2022:

	Suma v €
Príspevok na stravovanie	3700,00
Príspevok na dopravu	900,00
Príspevok na regeneráciu	1900,00
Sociálna výpomoc nenávratná	65,00

Príspevok pri narodení dieťaťa	24,00
Posedenia	1860,00
Vzdelávanie	150,00
Lekárske prehliadky	200,00
Tvorba podporného fondu	50,00
SPOLU plánované výdaje	8289,00

Článok III.

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 0,40 €. Doklady, ktorými budú vyfakturované príspevky na stravu, predloží vedúca ŠJ ekonómke pre rozpočet a financovanie.
2. Na príspevok má nárok každý zamestnanec, ktorý je v hlavnom pracovnom pomere (pracovný pomer musí byť uzatvorený pracovnou zmluvou) a stravuje sa na pracovisku.
3. V prípade odstavky školskej jedálne bude každému zamestnancovi, ktorý v daný pracovný deň odpracuje na pracovisku aspoň 4 hodiny poskytnutá poukážka na stravu v hodnote 3,83 €. Vyplácanie poukážok bude mesačné. Vždy po skončení mesiaca bude mať zamestnanec nárok na vyplatenie poukážok, ak zamestnávateľ nezabezpečí zamestnancom stravovanie na pracovisku alebo mimo neho.
4. Na poukážky nemajú nárok zamestnanci, ktorí si čerpajú náhradné voľno za nadčasy, alebo nie sú v práci z dôvodu OČR, PN, dovolenky a lekárskeho ošetrovania, ktoré trvá viac ako 3,5 hodiny.
5. Z prostriedkov sociálneho fondu bude na stravné poukážky poskytnutý príspevok vo výške 0,40 €, zamestnávateľ uhradí 55% (t.j. 2,11 €) a zamestnanci budú formou zrážky zo mzdy uhrádzať zvyšok z celkovej výšky poskytnutej stravnej poukážky (t.j. 1,32 €).
6. Celková výška príspevku na stravné poukážky bude zo sociálneho fondu uhrádzaná priamo na účet zamestnávateľa na základe refakturácie oprávneného výdavku.
7. Príspevok zo sociálneho fondu na stravovanie zamestnancov nepodlieha zdaneniu.

ÚPRAVA VÝDAVKOV NA DOPRAVU DO ZAMESTNANIA A SPÄŤ

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť vo výške 30 % skutočných nákladov formou jednorazovej čiastky odvedenej na osobný účet zamestnanca vyplácanej štyrikrát do roka. Vyplácaná čiastka bude každému zamestnancovi zdanená podľa Zákona SR č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov sadzbou dane 19 %.
2. Na príspevok má nárok každý zamestnanec, ktorý je v hlavnom pracovnom pomere a jeho obec trvalého bydliska je odlišná od obce sídla zamestnávateľa a ktorý zamestnávateľovi predloží doklady na dopravu do zamestnania minimálne za jednu cestu do zamestnania a jednu cestu zo zamestnania v priebehu kalendárneho mesiaca. Zamestnanec zároveň predloží zamestnávateľovi čestné prehlásenie o využívaní mestskej hromadnej dopravy a výške vynaložených cestovných nákladov za kalendárny štvrťrok.
3. Zamestnávateľ preplatí zamestnancovi preukázateľné cestovné výdavky len za skutočne odpracované dni zamestnancom v danom kalendárnom štvrťroku.

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

PRÍSPEVOK NA REGENERÁCIU

1. Zo sociálneho fondu sa každému zamestnancovi v trvalom pracovnom pomere (pracovný pomer musí byť uzatvorený pracovnou zmluvou) poskytuje príspevok na regeneráciu 2 x do roka v súhrnnej výške 40 € (t.j. za 1.polrok 2022 20,- € a za 2. polrok 2022 20,- €).
2. Podmienky pre poskytnutie príspevku:
 - Zamestnanec predloží mzdovej ekonómke doklad o zaplatení služby alebo tovaru, určeného na jeho regeneráciu (doklad musí byť opatrený identifikačnými údajmi dodávateľa tovaru, resp. poskytovateľa služby).
 - Požadovaný doklad (doklady) predloží osobne, a to v mesiaci jún (do 20. júna) a v mesiaci december (do 20. decembra).
 - Na základe vyhovujúceho dokladu bude zamestnancovi poskytnutý príspevok v maximálnej sume 20 € za ½ rok. V zmysle Zákona SR č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov sa tento príjem zdaňuje sumou 19 %.
 - V prípade neuplatnenia si príspevku v požadovanom termíne nebude možné si ho nárokovať dodatočne.
 - Na príspevok na regeneráciu nemajú nárok zamestnanci, ktorí sú dlhodobo práceneschopný, zamestnanci na materskej a rodičovskej dovolenke a zamestnanci čerpajúci dlhodobé neplatené voľno, t.j. všetci zamestnanci, ktorí neodpracovali ani časť mesiaca.
3. Regeneráciou za účelom poskytnutia príspevku sa rozumie:
 - vstupenky na kultúrne a športové podujatie a aktivity,
 - nákup prípravkov na regeneráciu organizmu - vitamíny, vakcíny, masážne gély a krémy, a pod.
 - služby (masáže, kaderník – holič, manikúra, kozmetika ...)
 - literatúra, CD s hudbou
 - lekárske ošetrenie u stomatóloga.

SOCIÁLNA VÝPOMOC NENÁVRATNÁ

1. Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine pri vážnych životných situáciách, napr. v prípade živelnej pohromy, pri úmrtí blízkej osoby žijúcej v domácnosti, pri ťažkých úrazoch, dlhodobom liečení a pod. do výšky 65,- €.
2. O pridelenie jednorazovej sociálnej výpomoci požiada zamestnanec vedenie školy listom. V prípade potreby môže zamestnávateľ vyžiadať doloženie potrebných dokladov.
3. S účinnosťou od 01.01.2016 sú takéto príjmy zo závislej činnosti od dane oslobodené (v úhrnnej výške najviac 2000 € za rok len od jedného zamestnávateľa).

NARODENIE DIEŤAŤA

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok pri narodení dieťaťa zamestnancovi vo výške 24,- € po predložení rodného listu a písomnej žiadosti do 6 mesiacov od narodenia dieťaťa.
2. Vyplatená čiastka bude zdanená podľa Zákona SR č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov sadzbou dane 19 %.

ŠPORTOVÁ ČINNOSŤ

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou podľa plánu práce.

DEŇ UČITEĽOV, VIANOČNÉ POSEDENIE, KONCOROČNÉ POSEDENIE

1. Príspevok na spoločné posedenie ku Dňu učiteľov, Vianočné posedenie a spoločné koncoročné posedenie je v hodnote 15,- € na každé posedenie. Príspevok bude poskytnutý každému zamestnancovi pracujúcemu na základe uzatvorenej zmluvy o pracovnom pomere, ktorý sa zúčastní posedenia.
2. Ako podklad pre vyplatenie príspevku za posedenie slúži predložená prezenčná listina a prijatá faktúra od dodávateľa za poskytnutie služby.
3. Plnenie bude zdaňované v súlade s predpismi obsiahnutými v Zákone SR č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

VZDELÁVANIE

Príspevok na spoplatnenie školného (resp. jeho časti) pri kratších formách školenia, štúdia a seminárov, ak je školenie nevyhnutné pre kvalitnú prácu organizácie.

LEKÁRSKE PREHLIADKY

1. Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu príspevok na úhradu výdavkov na vstupnú lekársku prehliadku na základe predloženého dokladu o zaplatení výdavkov na vstupnú lekársku prehliadku.
2. Plnenie bude zdaňované v súlade s predpismi obsiahnutými v Zákone SR č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

Článok IV. Zdaňovanie

V zmysle Zákona SR č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov sa zdaňujú príjmy zamestnancov zo sociálneho fondu sadzbou dane 19 % okrem príjmov, ktoré sú v zákone taxatívne určené. Príjem poskytnutý vo forme peňažného i nepeňažného príjmu je ako súčasť celkového príjmu zamestnanca zo závislej činnosti a funkčných pôžitkov zdaňovaný preddavkovým spôsobom.

A/ príjmy oslobodené od dane (Ustanovenia Zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov)

- suma vynaložená zamestnávateľom na doškoloňovanie zamestnanca, ktoré súvisí s činnosťou zamestnávateľa (§ 5 ods. 7 písm. a)
- hodnota stravy poskytovaná zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku a finančný príspevok na stravovanie poskytnutý podľa osobitného predpisu, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného

lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom (§ 5 ods.7 písm. b)

- hodnota nealkoholických nápojov poskytovaných zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku (§ 5 ods. 7 písm. c)
- sociálna výpomoc

B/ príjmy zo sociálneho fondu zdaňované vo výške 19 %

- peňažné a nepeňažné príspevky na kultúrne a športové akcie
- doprava do zamestnania a späť
- vecné a peňažné dary pri pracovných a životných jubileách
- peňažný a nepeňažný príspevok na rekreáciu, okrem použitia vlastných zariadení
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily.

Článok V. Záverečné ustanovenia

1. Odmena za prácu ani náhrady mzdy sa zo sociálneho fondu vyplácať nesmú.
2. Odborovej organizácii nie je možné prispievať zo sociálneho fondu priamo.
3. Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu možno dopĺňať a upravovať v priebehu roka písomnými dodatkami a doplnkami podpísanými odborovou organizáciou a zamestnávateľom.
4. Tieto zásady sú súčasťou kolektívnej zmluvy platné pre rok 2023, účinnosť nadobúdajú a končia v súlade s platnosťou kolektívnej zmluvy.

Za zamestnávateľa:

Za odborovú organizáciu:

.....
Mgr. Elena Šoltysová
riaditeľka školy

.....
Mgr. Edita Kanianska
predsedkyňa OZ PŠaV pri ZŠ
Morovnianska cesta Handlová