

**Materská škola, L. Novomeského 1209/2, Senica**  
**a**  
**Základná organizácia Pracovníkov školstva a vedy na Slovensku**  
**pri MŠ, L. Novomeského 1209/2, Senica uzatvára**

# **Kolektívnu zmluvu**

**na rok**

# **2024**

**V zastúpení**

**Renáta Rýzková**  
**Riaditeľka Materskej školy, L. Novomeského 1209/2, Senica**  
**IČO: 378 40 550**

**a**

**Mgr. Soňa Štefíková**  
**Predseda Základnej organizácie PŠaV pri Materskej škole,**  
**L. Novomeského 1209/2, Senica**

**a**

**Božena Blažová**  
**Tajomník Základnej organizácie PŠaV pri Materskej škole,**  
**L. Novomeského 1209/2, Senica**

# 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 a podľa článku 5 ods. 6 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7. 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2024 skratka „KZVS“.

### **Článok 2** Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 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.

### **Článok 3** Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

1. 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 prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
2. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

### **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 číslojú 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. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

## **Článok 5**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu **5 rokov** od skončenia jej platnosti.

## **Článok 6**

### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ na jednotlivých elokovaných pracoviskách MŠ Senica.
2. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

## **Druhá časť**

### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

## **Článok 7**

### **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu funkčného platu zvýšenú o 30 %.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 a 60** rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písmeno c/ OVZ). Predpokladom poskytnutia odmeny je trvanie pracovného pomeru zamestnanca v dĺžke minimálne 3 roky.

## **Článok 8**

### **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v štrnásty deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č.ú.:11491378/0900, vo výške **0,5 %** z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.
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.

## Článok 9

### Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer /PP/výpoveďou 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, patrí pri skončení PP odstupné vo výplatnom termíne v mesiaci nasledujúcom po mesiaci ukončenia PP najmenej 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 .

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) 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) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3. Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer skončí podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku pri skončení pracovného pomeru odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) ZP 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 trvale 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.

### Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

## Článok 10

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie**

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2024 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31.12.2023 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31.12.2023, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2024 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

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. Zamestnancovi pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorý má uzatvorenú zamestnaneckú zmluvu a platí si príspevok na DDS najmenej v sume 10,00 € mesačne, bude zamestnávateľ prispievať mesačne 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Príspevok zamestnávateľa sa poskytuje zamestnancovi na základe žiadosti a priloženej kópie zamestnaneckej zmluvy. Nárok na poskytnutie príspevku zamestnávateľa nie je možné priznať spätne. Príspevok zamestnávateľa je hradený z nákladov zamestnávateľa.

## Článok 11

### **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

**§7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z.** o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V zmysle tohto ustanovenia sa zamestnávateľ zaväzuje zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

## Článok 12

### **Pracovný čas zamestnancov**

1. V zmysle Kolektívnej dohody vo verejnej službe bod II. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku **2024** ustanovuje pracovný čas zamestnanca na **37 a pol 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. Zamestnanec má v roku **2024** právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
3. Pracovný čas zamestnancov je zamestnávateľ povinný zverejňovať na verejne dostupnom mieste.

4. **V čase mimoriadnej situácie**, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a splatnosťou najmenej na týždeň. (§ 250 ods. b ZP)
5. Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom,
  - a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
  - b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti,
  - c) **za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca** zamestnávateľ považuje práce vykonávané na týchto pracovných miestach – kuchárka, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, údržbár, administratívny zamestnanec, učiteľ MŠ, zástupkyňa MŠ, riaditeľka MŠ. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80%.

### **Článok 13**

#### **Dovolenka na zotavenie**

1. Základná výmera dovolenky je **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

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

Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je **šesť týždňov** v kalendárnom roku.

2. Zamestnanec si môže preniesť do ďalšieho kalendárneho roka najviac 5 dní dovolenky stanovenej v § 103 ods.3 ZP. Zamestnanci čerpajú hlavnú časť dovolenky počas mesiacov júl, august.
3. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú (strarú) dovolenku (§112 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca. (250 písm. b ZP)

## **Tretia časť**

### **Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán**

#### **Článok 14                      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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na **štrajk**, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy 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 15                      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, 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.

#### **Článok 16                      Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli ,že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§13 ods. 6 ZP).

## **Článok 17**

### **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 § - u 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
  - a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
  - b) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia,
  - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
  - d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady / energie, spojové poplatky a pod. / na svoj náklad, svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenie zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
  - e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
  - f) zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich ( úprava rozvrhu vyučovania).

## **Článok 18 Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
  - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
    - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa prerokovať so zástupcom zamestnancov (§ 74 ZP )
    - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ )
    - prijatie plánu dovolení na príslušný rok ( § 111 ods. 1 ZP )
    - na určenie hromadného čerpania dovolení ( § 111 ods.2 ZP )
    - vydanie predpisov a pravidiel BOZP ( 39 ods.2 ZP )
    - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času ( § 86 ods.1 ZP )
    - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP )
    - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§90 ods. 8 ZP )
    - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia ( § 91 ods.2 ZP )
    - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods.6 a 9 ZP )
    - rozhodnutie , či ide o neospravedlnené zameškanie práce ( § 144 ods. 7 ZP )
    - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci ( § 152 ods. 5 písm. a/ ZP )
    - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP )
    - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP)
    - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§142 ods. 4 ZP)



- rozširovanie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 5 b/ ZP)
  - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák. č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 ZP )
  - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
    - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
    - b) o dôvode prechodu
    - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
    - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP )
  - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP)
  - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods.7 ZP )
  - pri hromadnom prepúšťaní
    - a) o dôvodoch hromadného prepúšťania
    - b) o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
    - c) o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
    - d) o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
    - e) o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP )
  - o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením pracovného pomeru (§ 74 ods. 4 ZP )
  - výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP )
  - o zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP )
  - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP ( NV SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovania a používanie OOPP )
  - pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 7 ZP)
  - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti: v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozboru hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP)
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
  - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
  - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
  - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
  - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 2 ZP)
  - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
  - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
  - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
  - dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141 a ZP)
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33 € (§ 191 ods. 4 ZP)
  - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
  - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je

ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a/ ZP)

- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b/ 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. 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 v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP).

2. **Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno** (§ 138 ZP) 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 však:

- **predseda výboru ZO 2 dni v roku,**
- **členovia výboru ZO 1 deň v roku.**

## **Článok 19**

### **Záväzky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušovaniu 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.

## **Článok 20**

### **Ochrana práce**

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a 147 Zákonníka práce a § 6 zákona NR SR je č. 126/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
  - a) vykonávať opatrenia so zreteľom na všetky okolnosti týkajúce sa práce a v súlade s právnymi predpismi na zaistenie BOZP,
  - b) zlepšovať pracovné podmienky a prispôbovať ich zamestnancom,
  - c) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziká a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami,

- d) zabezpečiť, aby pracoviská, komunikácie, pracovné prostriedky, materiály pracovné postupy, výrobné postupy, usporiadania pracovných miest a organizácia práce neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a na ten účel zabezpečiť potrebnú údržbu a opravy,
- e) zabezpečiť aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov,
- f) odstraňovať nebezpečenstvá a ohrozenia a ak to podľa dosiahnutých vedeckých a technických poznatkov nie je možné, plánovať a vykonávať opatrenia na ich odstránenie alebo obmedzenie,
- g) nahrádzať namáhavé a jednotvárne práce a práce v sťažených a zdraví nebezpečných alebo škodlivých pracovných podmienkach vhodnými pracovnými prostriedkami, pracovnými postupmi, výrobnými postupmi a zdokonaľovaním organizácie práce ,
- h) určovať bezpečné pracovné postupy,
- i) určovať a zabezpečovať ochranné opatrenia, ktoré sa musia vykonať a ak je to potrebné, určovať a zabezpečovať ochranné prostriedky, ktoré sa musia používať,
- j) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP, a program realizácie tejto koncepcie, ktorý obsahuje najmä postup, prostriedky a spôsoby jej vykonania, pravidelne ich vyhodnocovať a podľa potreby aktualizovať,
- k) vydávať vnútorné predpisy, pravidlá BOZP a dávať pokyny na zaistenie BOZP,
- l) vypracovať a podľa potreby aktualizovať vlastný zoznam prác a pracovísk
1. zakázaných tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám,
  2. spojených so špeciálnym rizikom pre tehotné ženy , matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy ,
  3. zakázaných mladistvým zamestnancom,
- m) viesť a uchovávať predpísanú dokumentáciu, záznamy a evidenciu súvisiacu s BOZP,
- n) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti a na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť a nedovoliť aby vykonávali práce , ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu a schopnostiam a na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP,
- o) zabezpečiť posudzovanie individuálnych fyzických schopností zamestnanca pri ručnej manipulácii s bremenami,
- p) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane preventívnych prehliadok v pravidelných intervaloch s ohľadom na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiadajú,
- q) dbať na zaistenie BOZP u
1. zamestnancov na odlúčených pracoviskách
  2. zamestnancov, ktorí pracujú na pracovisku sami,
- r) poskytovať zamestnancom prestávky v práci z dôvodu BOZP,
- s) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a z pracovného prostredia,
- t) bezplatne poskytnúť zamestnancom OOPP a viesť evidenciu o ich poskytnutí,
- v) poskytnúť zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podliehajú mimoriadnemu opotrebovaniu alebo znečisteniu,
- u) zabezpečiť zamestnancom podľa vnútorného predpisu pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytnúť umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky potrebné na zabezpečenie telesnej hygieny.

Zamestnávateľ je povinný vydať zákaz fajčenia na pracoviskách, na ktorých pracujú aj nefajčiari. Zamestnávateľ je povinný starať sa o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci všetkých osôb, ktoré sa nachádzajú s jeho vedomím na jeho pracoviskách alebo v jeho priestoroch. Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP a zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť.

## Článok 21

### 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 nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa a 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) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
1. O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
  - 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
  - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadenia vlády SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na používanie a poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

## Článok 22

### Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- b) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu v období:
  - **od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,**
  - **od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č. 462/2003 Z.z.).**

## **Článok 23**

### **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám zdravej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny 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 z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty 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 poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v odseku 3, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa odseku 2, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.

## **Článok 24**

### **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, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
  - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na inovačnom vzdelávaní,
  - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
  - c) funkčné vzdelávanie v rozsahu podľa zákona č. 138/2019 § 47.
4. Náhradné pracovné voľno čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

## **Článok 25**

### **Sociálny fond**

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/94 Z.z. o sociálnom fonde /ďalej len zákon/. Povinný príděl je **1,05 %** zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancov na výplatu na bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

## Štvrtá časť

### Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán bude mať po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Senici, dňa 29.12.2023

---

základná organizácia

---

štatutárny zástupca zamestnávateľa

## Príloha ku kolektívnej zmluve

### Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

#### **Článok 1**

#### **Všeobecné ustanovenia**

- (1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky, čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje 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) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú. 9214580005/5600. 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. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- (5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- (6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený pracovník – Ing. Ružena Junasová

#### **Článok 2**

#### **Rozpočet sociálneho fondu**

##### /1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024

a/ povinný prídelt vo výške 1%	10 857,00 €
b/ prídelt do výšky 0,05 % podľa § 3 ods. 1b	543,00 €
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	4 119,89 €
d/ náhodilé príjmy	0,00

Spolu : **15 519,89 €**

##### (1) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024

a/ stravovanie	1 200,00 €
b/ na dopravu do zamestnania a späť	2 200,00 €
c/ sociálna výpomoc nenávratná	1 000,00 €
d/ dary a ostatné	8 460,00 €
e/ liečebná starostlivosť a regenerácia pracovných síl	0,00 €
f/ rekreačné pobyty	0,00 €
g/ exkurzno-vzdelávacie zájazdy	0,00 €
h/ detské rekreácie	0,00 €
ch/ telovýchova	500,00 €
i/ kultúra, spoločenská a vzdelávacia činnosť	2 159,89 €
<b>Spolu:</b>	<b>15 519,89 €</b>

### Článok 3

### **Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

#### **Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť**

1/ Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje dvojnásobok životného minima, ich skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravou s výnimkou MHD a železničnou osobnou dopravou sú najmenej **6,64 €** mesačne.

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

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

Výpočet nasledovným spôsobom:

<b>Cestovné</b>			
<b>od 3,32 € do 9,96 €</b>	<b>príspevok</b>	<b>7,- €</b>	
<b>od 9,99 € do 13,28 €</b>	<b>príspevok</b>	<b>10,- €</b>	
<b>od 13,31 € do 16,60 €</b>	<b>príspevok</b>	<b>13,- €</b>	
			atď.

2/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť , ak

-je zamestnanec v trvalom pracovnom pomere alebo na dobu určitú,

-príspevok sa kráti na polovicu , ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok,

-zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako dvojnásobok životného minima 2 – krát do roka nasledovne:

vzdialenosť	<b>5 – 10 km</b>	<b>60,- €</b>
	<b>11 – 15 km</b>	<b>70,- €</b>
	<b>nad 15 km</b>	<b>80,- €</b>

#### **Sociálna výpomoc nenávratná**

Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine.

Pri úmrtí rodinného príslušníka ( manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti), do výšky **200,-€**.

V mimoriadne závažných dôvodoch ( napr. živelná pohroma ) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, do výšky **265,- €**.

Prílohy v žiadosti o sociálnu výpomoc :

- 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.

Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky **200,- €**.

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:



- potvrdenie o nákupe liekov,
- odporúčanie nákupu liekov.

### **Dary**

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- **pri prvom odchode do dôchodku vo výške 30,00 €,**
- **pri dovŕšení životného jubilea 50 a 60 rokov života 30,00 €,**
- **za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 30,00 €,**
- **na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu vo výške 30,- €.**

### **Rozpúšťanie a vyčerpanie zostatku sociálneho fondu ku koncu roka**

1. Zostatok na účte SF ku koncu roka **2024** sa po dohode s riaditeľkou MŠ a výborom ZO-OZ PŠaV pri MŠ vyčerpá do dohodnutej výšky ako peňažný príspevok na rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov alebo ako nepeňažný príspevok na darčekovú poukážku.

2. Prepočet na každého zamestnanca podľa pracovného úväzku.

### **Telovýchova**

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, podľa plánu práce:

- plaváreň príspevok 10,00€ ročne.

### **Kultúrna ,spoločenská a vzdelávacia činnosť**

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku a jubilanti (50 a 60 rokov), so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami, s nepedagogickými zamestnancami a školských jedální, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahov .

**Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúda účinnosť dňom 1.1.2024 a končia účinnosť dňom 31.12.2024.**

**V Senici, dňa 29.12.2023**

.....  
**zamestnávateľ**

.....  
**Odborová organizácia**

