

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2023

Základnej školy Pavla Országha Hviezdoslava Trstená,
Hviezdoslavova 822/8, 028 01 Trstená

Organizácia	Základná škola Pavla Országha Hviezdoslava Trstená
Identifikačné číslo organizácie (IČO)	37810235
Obec a PSČ	028 01 TRSTENÁ
Ulica a číslo	Hviezdoslavova 822/8
Štát	Slovenská republika
Právna forma	rozpočtová organizácia
Štatutárny orgán	Ing. Milena Smitková

Týmto sa ruší Kolektívna zmluva na rok 2021, ktorá bola platná doteraz.
Platnosť kolektívnej zmluvy je od 01.03.2023

KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2023

Uzatvorená v zmysle ustanovení Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení a doplnení neskorších predpisov a Zákona č. 311/2001 Z.z., Zákonník práce v znení a doplnení neskorších predpisov

medzi :

Zamestnávateľ: ZÁKLADNÁ ŠKOLA P.O.Hviezdoslava
Hviezdoslavova 822/8, 028 01 Trstená
Zastúpený Ing. Milena Smitková-riaditeľka školy

a

Odborová organizácia: Základná organizácia Odborového zväzu
pracovníkov školstva a vedy (ďalej len „ZO OZPŠaV“)
pri ZŠ P.O.Hviezdoslava
Hviezdoslavova 822/8, 028 01 Trstená
Zastúpená: Eva Kristofčáková, splnomocnenec na kolektívne vyjednávanie
a uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(ďalej len „zmluvné strany“)

I. Časť. ÚVODNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa Zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa..

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať:

- namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“
- namiesto označenia Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce skratka „ZP“
- namiesto označenia Zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“
- namiesto označenia Zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. marca 2023 a končí dňom podpísania KZ na rok 2024.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

II. Časť. INDIVIDUÁLNE VZŤAHY, PRÁVNE NÁROKY A PRÁVA ZAMESNTNANCOV Z KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

Článok 7 Príplatky, odmeny

Príplatok za riadenie

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6.

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,

b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, (§ 13b OVZ),

c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,

d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,

Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

(2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní platné kritéria.

(3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
 - a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
 - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
 - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).
- (3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- (5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- (7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
- (8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
- (9) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

Článok 8 Výplata platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

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

Článok 9

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

- (1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
- (2) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
- (4) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je Viac ako 70 $\frac{0}{0}$, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru apo priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 10

Určenie platu zamestnancom

- 1) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl a výskumných a vývojových zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

Článok 11

Pracovný pomer na určitú dobu

(1) Zamestnávateľ môže opakovane predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo

opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát podľa ustanovenia §48 ods. 2 ZP

(2) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu podľa § 48 ods. 4, písm. d) ZP pre kategórie zamestnancov:

a) asistent učiteľa, pedagogický asistent, špeciálny pedagóg, sociálny pedagóg, psychológ, projektový manažér, finančný manažér, manažér monitorovania, administratívny pracovník - pracovné pozície, ktoré vyplývajú z realizácie projektov financovaných prostredníctvom štrukturálnych fondov EÚ, realizácie projektov financovaných zo zdrojov EÚ a ŠR.

b)) vykonávajú prácu učiteľa predmetov - pracovný pomer uzavretý podľa § 49 ZP na kratší pracovný čas

III. Časť. KOLEKTÍVNE VZŤAHY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN

Článok 12

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru, 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 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 nespochybnovať.

Článok 13

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v odborových orgánoch.

Článok 14

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:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),

- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitií.

Článok 15 **Závazky odborovej organizácie**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 13 ods. 1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 16 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Článok 17 **Zdravotná starostlivosť**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
 - a/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - b/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období - od prvého do desiateho dňa pracovnej v zmysle § 37 zákona č. 461//2003 o sociálnom poistení.

Článok 18 **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,52 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 19 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

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

(2) 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 kontinuálnom vzdelávaní
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie 1. atestácie alebo 2. atestácie.

Článok 20

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,5%

zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

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

IV. Časť. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 21

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ priebežne, podľa potreby zmluvných strán.

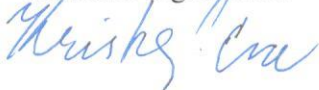
(2) Táto KZ je právne účinná od 01.03.2023 do podpísania KZ na rok 2024.

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

V Trstenej dňa 1.marca 2023

Org. č. 73-1167-510
ZO-OZ PŠaV na Slovensku
ZŠ P. O. Hviezdoslava
028 01 TRSTENÁ

základná organizácia



štatuárny zástupca zamestnávateľa

**Základná škola
Pavla Országha Hviezdoslava
Hviezdoslavova 822/8
028 01 Trstená**

Článok I. Sociálny fond

- (1) Sociálny fond (ďalej len „SF“) je fondom zamestnancov na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov v zmysle Zákona č. 152/1994 Z.z. Zákon Národnej rady Slovenskej republiky o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
- (2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zástupcami zamestnancov.
- (3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia. Za predpokladu vydania nových právnych predpisov, ktoré inak upravujú použitie SF, sa zamestnávateľ a zástupcovia zamestnancov dohodnú na ďalšom postupe nakladania so SF.
- (4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte organizácie.
- (5) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení SF zodpovedajú ZO OZ pri ZŠ.

Článok II. Tvorba sociálneho fondu

- (1) SF sa tvorí povinným prídélom vo výške 1,0% zo základu uvedeného v § 4 ods. 1, a ďalšieho prídélu vo výške 0,5% zo základu uvedeného v 4§ ods.1 v zmysle § 3 ods.1 písm. b/ č.1. v zmysle Kolektívnej zmluvy
- (2) z ďalších zdrojov fondu podľa § 4 ods.1.

Článok III. Použitie a čerpanie SF

(1) Stravovanie.

(a) Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu časti ceny jedla, ktorú platí zamestnanec v závodnom stravovaní v školskej jedálni, i pri náhrade stravovania vo forme stravných poukážok (diétne stravovanie, počas prázdnin) v sume 0,52 € na každé jedno jedlo. Z toho dôvodu bude cena jedla platená zamestnancom znížená o 0,52 € €.

(b) Refundácia nákladov na stravovanie v sume 0,52 € € za jedno jedlo bude vykonané mesačne zo SF podľa počtu zaplatených jedál cez faktúry zo ŠJ, alebo príspevku na stravu.

(2) Úhrada výdavkov na dopravu.

(a) zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu na dopravu do zamestnania zamestnancov dochádzajúcich do Trstenej z okolitých obcí paušálne 5,00 € mesačne, ktoré budú vyplatené v dvoch výplatných termínoch počas kalendárneho roka.

(3) Sociálna pomoc nenávratná

- (a) Pri úmrtí rodinného príslušníka.....do 100 €
Pri úmrtí zamestnanca.....do 250 €
K žiadosti je potrebné pripojiť kópiu úmrtného listu.

(b) Pri dlhodobej PN zamestnanca najmenej 4 po sebe idúce mesiace sa raz ročne poskytnú príspevky do výškydo 100 €

(c) Na špecializačné zdravotné úkony/ ak ich nehradí, alebo iba čiastočne hradí zdravotná poisťovňa/, ktoré sa dotýkajú úkonov na orgánoch:

- zraku, príspevok na zakúpenie okuliarov raz za 3 roky60 €
- chrupu, príspevok raz za 5 rokov do výšky.....100 €
- sluchu, príspevok na načúvacie prístroje raz za 3 roky40 €
- vakcína na očkovanie proti hepatitída A,B raz za život 50 €

Prílohy k žiadosti: - potvrdenie o úhrade za zdravotný úkon.

(d) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine podľa individuálneho posúdenia raz za dva kalendárne roky diferencovane do výšky 100 €

(e) Raz ročne sa poskytnú príspevky do výšky 166 € na nákup liekov a úhradu cestovného pri zvlášť ťažkých ochoreniach s dlhodobým liečením, kde náklady presahujú 166 €.

Prílohy k žiadosti :

- pri nákupe liekov, odporúčanie lekára

(4) Dary.

(a) pri príležitosti životného jubilea 55 rokov sa poskytnú odmena pri pracovnom úväzku v škole najmenej 5 rokov nasledovne: **40 ,00 € základ + sadzba za každý odprac. rok (maximum je za 30 rokov)**

- pedagogický zamestnanec 2 € za každý odpracovaný rok od ukončenia štúdia
- nepedagogický zamestnanec 2 € za každý odpracovaný rok od ukončenia štúdia

(b) za udelenie Jánskeho plakety sa poskytnú odmena 100 €

(c) vianočný vecný darček do 30 €
(v závislosti od pracovného úväzku)

(d) vecný dar pri uzatvorení prvého manželstva vo výške 100 €

(e) finančný príspevok na konci rokado 100 €

(5) Liečebná starostlivosť.

(a) na ambulatnú liečbu alebo rehabilitáciu potrebnú na doliečenie zdravotného stavu po pracovnom úraze po predložení potvrdenia o zaplatení vo výškedo 100 €

(6) Exkurzno – vzdelávacie zájazdy

(a) 2 x ročne náklady na cestovné pri exkurzno-vzdelávacích zájazdoch, vzdelávacích aktivitách na základe schválenia riaditeľa školy najviac vo výške do 1000,00
K žiadosti je potrebné priložiť zoznam účastníkov a faktúru o zaplatení cestovného. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

(7) Kultúra, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť.

Zo sociálneho fondu sa môže poskytnúť 1x ročne príspevok uvedené aktivity:

- (a) kultúrne podujatiado 1000 €
- (b) športová činnosť a rehabilitácia, vrátane prenájmu priestorov, stravy.....do 1000 €
- (c) spoločenské podujatia a vzdelávanie vrátane prenájmu priestorovdo 1000 €
- (d) oslava Dňa učiteľov do 15 €/zamestnanec
- (e) vstupné na školský ples do 40 €/zamestnanec

Pravidlá tvorby a čerpanie sociálneho fondu nadobúdajú účinnosť od 01.03.2023.

Skutočné čerpanie zo SF bude navýšené o sumu zaplatených odvodov za zamestnávateľa z poskytnutého príspevku.

Za zamestnávateľa



Ing. Milena Smitková, riaditeľka ZŠ

Za ZO – OZ PŠaV pri ZŠ P.O.Hviezdoslava



Eva Kristofčáková, predsedkyňa ZO-OZ

Základná škola
Pavla Országha Hviezdosl.
Hviezdoslavova 822
028 01 Trstená

Org. č. 73-1167-510
ZO-OZ PŠaV na Slovensku
ZŠ P. O. Hviezdoslava
028 01 TRSTENÁ