

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA  
PRE ZAMESTNANCOV**

**ZŠ s MŠ ,Ul.Fraňa Kráľa 2086/2  
Poprad-Veľká**

**NA ROK 2014**

## **Článok I. Subjekty zmluvy**

Túto kolektívnu zmluvu (ďalej KZ) uzatvorili v zmysle § 2, odst. 2 a ods. 3 Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní:

1. Za zamestnávateľa : PhDr. Richard Bekess, riaditeľ školy
2. Za ZO OZ pracovníkov školstva a vedy zastupujúcu členov OZ PŠaV a ostatných zamestnancov ZŠ s MŠ Fraňa Kráľa 2086/2 Mgr. Miloš Brajer - predseda ZO OZ PŠaV ( ďalej len ZO )

## **Článok II. Základné ustanovenia**

1. Kolektívna zmluva (ďalej KZ) upravuje individuálne a kolektívne pracovné vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom, práva a povinnosti zmluvných strán.
2. KZ sa vzťahuje a jej právne dôsledky sú na zamestnancov .ZŠ s MŠ Poprad- Veľká ,Ul.Fraňa Kráľa 2086/2, ktorí sú členmi OZ PŠaV a na odborovo neorganizovaných zamestnancov.

## **Článok III. Vzájomné práva a záväzky**

1. Zmluvné strany budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými právnymi normami, touto KZ a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok.
2. Oprávneným odborovým orgánom pre kolektívne vyjednávanie a uzatváranie KZ v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. je predseda ZO.
3. Zmluvné strany budú vzájomne vysielat' svojich oprávnených zástupcov na rokovania svojich orgánov tak, aby vzájomná informovanosť bola zabezpečená na požadovanej úrovni a mohli sa vyjadrovať k záležitostiam, na ktorých sa budú podieľať. V konkrétnych prípadoch sa dohodnú o spôsobe postupu.

4. ZO poskytne zamestnávateľ bezplatne pracovné priestory s nevyhnutným kancelárskym a prevádzkovým zariadením. Uhradza náklady s ich údržbou a technickou prevádzkou.
5. Pre členstvo a činnosť v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku alebo spor, sa nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzovať postihy, ani iné nepriaznivé, či protizákonné dôsledky, resp. opatrenia.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude vytvárať podmienky pre výkon funkcií v odboroch. Bude uvoľňovať zamestnancov na nevyhnutne potrebný čas na akcie OZ súvisiace so záujmami zamestnávateľa a zamestnancov bez zníženia mzdy, vrátane rokovaní vyšších odborových orgánov.
7. Zamestnávateľ súhlasí s tým, aby sa raz štvrťročne organizovalo rokovanie Rady ZO OZ PŠaV v dopoludňajších hodinách.
8. Príslušné odborové orgány a zamestnávateľ využijú zákonom stanovené formy a metódy spolupráce a kolektívne vyjednávanie na vytváranie priaznivej sociálnej klímy na pracovisku.
9. Zmluvné strany preberajú úlohy z uzavretých dohôd medzi jednotlivými ministerstvami na jednej strane a OZ PŠaV na druhej strane.

#### **Článok IV. Zamestnanosť**

1. Zamestnávateľ bude Výbor ZO 30 dní vopred informovať o zámeroch vytvorenia nových pracovných miest, osobitne o akú pracovnú činnosť sa jedná a o dobe trvania pracovného pomeru.
2. Pri organizačných zmenách bude zamestnávateľ najprv uvoľňovať zamestnancov v dôchodkovom veku.
3. Pri rozviazaní pracovného pomeru výpoveďou postupuje zamestnávateľ v súlade s platnou Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.
4. Pred výpoveďou z pracovného pomeru odborového funkcionára počas výkonu funkcie a polroka po ukončení výkonu funkcie je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať jeho výpoveď s príslušným odborovým orgánom podľa § 240 ZP.
5. Zamestnancom bude vyplatené odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 ZP navýšené o jeden funkčný plat zamestnanca.
6. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

## **Článok V. Pracovno - právne vzťahy**

1. Zamestnávateľ bude považovať veci vyplývajúce z tejto KZ za odsúhlasené, prerokované, až vtedy, keď mu bude doručené písomné stanovisko príslušného odborového orgánu.
2. Zamestnávateľ umožní predsedovi ZO priamu účasť pri prerokovaní sťažnosti, resp. šetrení kontrolných orgánov zamestnávateľa na jednotlivých jeho pracoviskách, a to na požiadanie kontrolovaného zamestnanca, resp. postihnutého zamestnanca.
3. Pre účely pracovno - právnych a partnerských vzťahov sa za členov príslušných odborových orgánov, ktorí počas svojho funkčného obdobia spolurozhodujú so zamestnávateľom, považujú všetci členovia Výboru ZO OZ .
4. Na požiadanie ZO poskytne zamestnávateľ údaje potrebné ku kolektívnemu vyjednávaniu, k hodnoteniu plnenia KZ, ku každej súčinnosti, ktorú určuje ZP a ďalšie platné právne normy.
5. Zamestnávateľ poskytuje Výboru ZO kópiu rozpočtu škôl na príslušný kalendárny rok, vrátane jeho zmien, doplnkov a ekonomických rozborov jeho plnenia – do 7 dní po vypracovaní.
6. Podľa § 141 ZP z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa sa poskytne zamestnancom na nevyhnutne potrebný čas v prípade karantény a epidémie pracovné voľno s náhradou mzdy. V ostatných prípadoch sa zamestnávateľ a odborová organizácia dohodnú na spoločnom postupe.
7. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ktorí o to požiadajú, po prerokovaní s Výborom ZO, neplatené voľno najviac na 3 mesiace s tým, že si dopredu zaplatia do fondov odvody z minimálnej mzdy za toto príslušné obdobie. Uprednostní pritom dôvody - zvyšovanie odborného rastu, vážne rodinné, zdravotné a sociálne dôvody.
8. Zmluvné strany sa zaväzujú neodkladne informovať o zdrojoch a príčinách sociálneho napätia, neodkladne o nich spolu rokovať v duchu sociálneho dialógu so snahou dosiahnutia prijateľných riešení.
9. Zamestnávateľ bude menovať člena Výboru ZO do svojich komisií, ktoré sa zaoberajú otázkami spoločného záujmu.
10. Vyjednávačov na kolektívne vyjednávanie za zamestnávateľa poveruje jeho štatutárny zástupca a za odborový orgán jeho predseda.
11. Zamestnávateľ vykonáva na základe dohody o zrážkach z platu uzavretej s každým zamestnancom – členom ZO OZ PŠaV, zrážky členských príspevkov

z mesačného príjmu a tieto odvádza na účet Rady ZO vo VÚB v Poprade  
č. 78637-562/0200.

12. Zmluvné strany sa dohodli, že podľa § 7 ods. 4 a 5 zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v zmysle zmien a doplnkov môže zamestnávateľ zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej 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. Zamestnávateľ takto určuje tento okruh zamestnancov : ekonómka, pamistka a vedúca školskej jedálne.

## **Článok VI.**

### **Odmeňovanie a doplnkové dôchodkové poistenie ( DDP )**

1. Odmeňovanie zamestnancov bude uskutočňované v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení zmien a doplnkov a mzdovými predpismi a metodickými pokynmi vydanými MŠ SR.
2. Zmluvné strany podľa potreby prehodnotia stav mzdových prostriedkov a dohodnú ďalšie použitie nadtarifných zložiek - odmien a osobných príplatkov.
3. Riaditeľ školského zariadenia v spolupráci so ZO si vypracujú kritériá na poskytovanie stimulačných zložiek platu, t.j. osobných príplatkov a odmien za splnenie mimoriadnych pracovných úloh. Tieto budú tvoriť neoddeliteľnú súčasť KZ. Kritéria pre osobné príplatky a odmeny prekonzultuje riaditeľ školy s predsedom ZO.
4. Zamestnávateľ bude pri práci nadčas postupovať v zmysle § 97 a 121 ZP a § 19 zákona 553/2003 Z.z.
5. Zamestnávateľ zrealizuje vyúčtovanie miezd a ich výplatu do 14. dňa nasledujúceho mesiaca.
6. Zamestnancovi bude vyplatená odmena pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu podľa ZP a § 20 zákona 553/2003 Z. z. v znení zmien a doplnkov.
7. Výška príspevku na DDP je 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.
8. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca odmenu za zvýšený pracovný výkon počas zastupovania na PN vo výške 10,- eur na jeden deň, alebo jeden deň náhradného voľna. V

prípade viacerých zastupujúcich sa suma alikvótno rozdelí.

9. Zamestnávateľ vyplatí učiteľovi materskej školy príplatok za smennosť v sume 13,-eur.

## **Článok VII. Pracovný čas a dovolenka**

1. Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny týždenne, ak zamestnanec vykonáva pravidelne prácu striedavo v oboch smenách v dvojsmennej prevádzke je jeho pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne. Pracovnú dobu zamestnancov určí pracovný poriadok po prerokovaní so zriaďovateľom. Pracovný poriadok vydá zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase ZO OZ PŠaV, inak je neplatný, § 84 ZP.
2. Výmera dovolenky je stanovená ZP § 103 ods. 1 až 3 a 5 dní v zmysle KZ vyššieho stupňa.
3. Pri príležitosti rezortného sviatku umožní zamestnávateľ zamestnancom čerpať jeden deň náhradného voľna. Čerpanie určí zamestnávateľ podľa dohody so zamestnancom.

## **Článok VIII. Starostlivosť o zamestnancov**

### **A. Pracovné podmienky**

1. Doba možnosti čerpania náhradného voľna za prácu nadčas sa predlžuje na dobu 6 mesiacov od doby, kedy na náhradné voľno vznikol nárok po dohode so zamestnancom.
2. Finančné náhrady za služobné cesty, ktoré nariadi zamestnávateľ budú preplácané podľa zákona o cestovných náhradách.
3. Plán dovoleniak je povinný zamestnávateľ predložiť na schválenie predsedovi ZO OZ PŠaV najneskôr do konca februára príslušného kalendárneho roku. Bez tohto súhlasu je plán neplatný.
4. Zmluvné strany vypracujú opatrenia na zlepšenie zisteného neuspokojivého pracovného prostredia.

5. Sociálna oblasť a ďalšia starostlivosť o zamestnanca sa riadi pravidlami o tvorbe o použití SF, ktoré sú súčasťou tejto KZ.
6. Prídela do sociálneho fondu je tvorený vo výške 1,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
7. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa stanovuje vo výške: 1.-3. deň 35 % a 4.-10. deň 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

#### **B. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Zamestnávateľ zabezpečí raz ročne školenie k predpisom BOZP pre zamestnancov, o čom vedie potrebnú dokumentáciu.
2. ZO bude uplatňovať svoje právo spoločenskej kontroly nad stavom BOZP ako aj vydávať pokyny, opatrenia a zúčastňovať sa na rokovaniach o BOZP podľa § 4 zákona o BOZP a § 149 ZP.

#### **C. Rekreačná starostlivosť**

1. Zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom, ak tomu nebránia prevádzkové potreby školského zariadenia čerpať 1 týždeň dovolenky na zotavenie aj cez školský rok, o ktorú v dostatočnom časovom predstihu požiadajú.  
Uprednostní najmä tieto dôvody : kúpele, rekreačno-liečebné pobyty, exkurzno-vzdelávacia činnosť, ošetrovanie rodinného príslušníka, svadba, pohreb, sťahovanie, súkromné majetko-právne záležitosti, odborný rast.
2. Zamestnávateľ umožní na vlastnú žiadosť svojim zamestnancom zúčastňovať sa a organizovať doplnkové rekreácie a exkurzno-vzdelávacie činnosti za vopred dohodnutých podmienok.
3. Rekreačná, športová činnosť a ďalšie aktivity sa uskutočňujú za podmienok uvedených v pravidlách tvorby a použitia sociálneho fondu.

#### **D. Zdravotnícka starostlivosť**

1. Podľa zákona NR SR č. 98/1995 o liečebnom poriadku v znení neskorších predpisov raz za 3 roky umožní zamestnávateľ výkon preventívnej lekárskej prehliadky všetkým svojim zamestnancom. Ženám nad 40 rokov veku umožní navyše 1-krát ročne gynekologickú prehliadku.

## **E. Stravovanie zamestnancov**

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie zamestnancov v ŠJ
2. Zamestnávateľ umožní stravovanie v ŠJ všetkým zamestnancom aj tým, ktorí sú zamestnaní na kratší pracovný úväzok.
3. Zamestnávateľ umožňuje chorým zamestnancom odnášanie stravy domov.
4. Zamestnávateľ v prípade výskytu sťažnosti na závodné stravovanie preverí jej opodstatnenie v spolupráci s Výborom ZO a stravovacou komisiou a vyvodí príslušné opatrenie.
5. Počas prerušenia prevádzky v ŠJ zamestnávateľ zabezpečí stravné lístky. Výdaj stravných lístkov bude uskutočňovaný mesačne.
6. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie v zmysle § 152 ZP vo výške 1,33 € na jedno teplé jedlo. Príspevok zamestnávateľa na stravovacia poukážku pri zabezpečení stravovania v zmysle § 152 ods. 4 ZP činí 1,60 €. Okrem toho zamestnávateľ poskytne aj príspevok v zmysle zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

## **F. Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov a jej zvyšovanie**

1. Zamestnávateľ vytvára všetky podmienky pre prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne pre jej zvyšovanie podľa ZP. Umožní zamestnancom tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie i mimo pracoviska a aj v čase prázdnin a dôsledne dodržiava zákon č. 317/2009 o pedagogických zamestnancoch.

### **Článok IX. Spory a sťažnosti**

1. Každý zamestnanec má právo predložiť sťažnosť alebo námet v prvej inštitúcii, na úrovni zamestnávateľa, resp. na odborovej organizácii, prípadne aj na vyššiu organizáciu. Postup a spôsob vybavovania sťažností, oznámení a podnetov sa realizuje podľa zákona č. 152/1998 Z.z. o sťažnostiach.
2. Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania, vzniesť pripomienky, a to aj so zástupcom odborov.
3. Ak nepríde k dohode medzi vedúcim zamestnancom na pracovisku a ZO OZ v riešení sporu, sťažnosti a pod., tak sa do 15 dní odstúpi na rokovanie zamestnávateľ - Rada ZO, prípadne zamestnávateľ - Výbor Rady.
4. Súhlas, prerokovanie, prejednanie a informovanie príslušnej odborovej organizácie sa potvrdí pečiatkou a podpisom predsedu ZO.

### **Článok X. Právna záväznosť kolektívnej zmluvy a záverečné ustanovenia**



1. Obidve zmluvné strany sú povinné KZ dodržiavať. Akékoľvek zmeny a doplnky urobiť po vzájomnej dohode. Návrh na ne môže podať písomne ktorákoľvek zmluvná strana. Druhá strana je povinná neodkladne, najneskôr do 15 dní od doručenia návrhu o tomto s predkladateľom rokovať. Schválené zmeny sa vykonajú formou dodatku ku KZ.
2. KZ je platná odo dňa podpísania a účinná nasledujúci deň po zverejnení. Platnosť tejto KZ je do podpísania novej kolektívnej zmluvy najdlhšie do 28.2.2015.
3. Kontrola plnenia KZ sa bude vykonávať priebežne.
4. Výdavky spojené s kolektívnym vyjednávaním vrátane nákladov na písanie KZ a jej rozmnožovanie hradí zamestnávateľ.
5. Súčasti KZ :
  - Pravidlá tvorby a použitia SF
6. Platnosť KZ potvrdzujú a súhlas s jej obsahom vyjadrujú svojimi podpismi:

V Poprade-Vel'kej dňa 26.2.2014

Základná škola  
s materskou školou,

73 - 1010 - 705  
Základná organizácia  
Odborového zväzu pracovníkov  
školsťva a vedy na Slovensku

  
PhDr. Richard Bekess

riaditeľ školy

  
Mgr. Miloš Brajer

predseda ZO OZ PŠaV

Zmluva zverejnená dňa: 27 -02- 2014

Zmluva účinná dňa: 28 -02- 2014

ZÁKLADNÁ ŠKOLA S MATERSKOU ŠKOLU POPRAD-VELKÁ,  
UL. FRAŇA KRÁLA 2086/2

## **Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2014**

Sociálny fond je významným nástrojom realizácie podnikovej sociálnej politiky a hlavným zdrojom jej financovania.

Sociálny fond tvorí Základná škola s materskou školou, Ul. Fraňa Kráľa 2086/2 v Poprade-Velkej ako zamestnávateľ podľa zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, /ďalej zákona o SF/ na financovanie sociálnej politiky podľa tejto neoddeliteľnej súčasti príslušnej kolektívnej zmluvy.

V súlade so zákonom o SF boli po dobu platnosti KZ pri kolektívnom vyjednávaní dohodnuté tieto zásady tvorby a použitia prostriedkov sociálneho fondu:

### **Tvorba SF § 3**

1. Fond sa tvorí ako úhrn:

- a) povinný prídelen vo výške 1% zo základu uvedeného v § 4 ods.1 cit. zákona.
- b) ďalšieho prídelen vo výške 0,25 % zo základu uvedeného v § 4 ods. (1) cit. zákona

### **Financovanie SF § 5**

Povinný prídelen podľa § 3 odst. 1 písm. a/ do fondu u zamestnávateľa, je súčasťou vecných neinvestičných výdavkov mimo položky mzdových prostriedkov.

### **Prevod prostriedkov do SF § 6**

1. Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte vo VÚB č. 1661923456/0200.

2. Na účet fondu sa prostriedky prevádzajú odvodovým spôsobom do 15 dni po začatí každého mesiaca, pričom mesačnou základňou je súhrn zúčtovaných miezd zamestnancov za príslušný mesiac.

3. Zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

4. Zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu za bežný rok sa vykoná najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

### **Použitie SF § 7**

Použité SF na základe vzájomného vyjednávania medzi zamestnávateľom a ZO OZ sa bude realizovať nasledovne:

#### 1. Príspevok na zabezpečenie stravovania

a/ Zamestnávateľ poskytuje zo SF príspevok zamestnancom v rozsahu a podľa zásad dohodnutých v kolektívnej zmluve na zabezpečenie stravovania v našej ŠJ vo výške 0,30 € za každý odobratý obed počas prítomnosti v práci. V čase prázdnin, keď školská jedáleň nepripravuje stravu, poskytuje zamestnávateľ príspevok zo SF na stravné lístky tiež vo výške 0,30 €.

b/ Zamestnanci, ktorí sa nemôžu zo zdravotných dôvodov stravovať v našej ŠJ a preukážu svoj zdravotný stav lekársym potvrdením majú tiež nárok na príspevok na stravovanie vo výške 0,30 € za obed počas prítomnosti v práci.

#### 2. Regenerácia pracovnej sily

Príspevok na služby, ktoré zamestnanci využijú na regeneráciu pracovnej sily a to predovšetkým:

a/ na kúpeľnú liečbu 10 € na jedného zamestnanca po preukázaní sa o zaplatení poplatkov na vlastnú žiadosť.

b/ zamestnávateľ poskytne zo SF na regeneráciu pracovnej sily finančnú čiastku formou paušálneho peňažného príspevku pre všetkých zamestnancov, ktorá sa bude vyplácať raz ročne podľa finančných možností organizácie. Zamestnancom školy sa vyplatí vianočný peňažný príspevok na konci kalendárneho roka v súlade s možnosťami sociálneho fondu okrem pracovníkov na MD a okrem pracovníkov s nižším úväzkom ako 10 hod. týžd. s pracovným pomerom uzavretým na dobu určitú.

### 3. Dopravné

a/ Zo SF sa preplatí doprava do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok<sup>9)</sup> nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca. Poskytovanie príspevku podľa prvej vety nevylučuje poskytovanie príspevku na dopravu do zamestnania a späť aj z povinného prídeldu do fondu.

b/ zo SF sa prispeje na dopravu do a zo zamestnania všetkým tým zamestnancom, ktorí pracujú v škole a školskom zariadení vzdialenom od ich trvalého a prechodného bydliska 11 a viac kilometrov a ktorým sa cestovné neprepláca podľa bodu a/ a to 20-40 % výšky cestovného verejnej dopravy podľa ďalej uvedenej tabuľky za každý odpracovaný deň, uvedený v evidencii dochádzky. V prípade, že skutočné čerpanie príspevkov na dopravu bude presahovať reálne možnosti SF, pristúpi sa k zníženiu percentuálneho rozpätia po dohode zmluvných strán.

Príspevok na dopravu sa bude preplácať štvrťročne, tzn. v mesiaci, ktorý nasleduje po ukončení štvrťroka. Riaditeľ školy potvrdí počet odpracovaných dní v mesiaci v evidencii dochádzky. Podľa týchto pravidiel a následnej tabuľky sa zamestnancovi preplatí nárok v €. Zamestnanec doloží len jeden cestovný lístok počas daného štvrťroka.

**TABUĽKA** - predpis príspevku SF na dopravu do a zo zamestnania podľa bodu b/:

Tarifné pásmo v km	% cestovného do a zo zamestnania za 1 odpracovaný deň
11-13	20 %
14-17	20 %
18-20	30 %
21-25	30 %
26-30	40 %
31-35	40 %
36-40	40 %
41-45	40 %
46-50	40 %
51-55	40 %

Mesačný súčet sa zaokrúhli na celé desatiny € nahor.

#### 4. Sociálna výpomoc

Z prostriedkov SF možno poskytnúť na žiadosť zamestnanca po dohode zamestnávateľa a ZO OZ iba nenávratnú výpomoc. Keďže príspevok má charakter výlučne sociálnej výpomoci, môže sa poskytnúť iba v sociálnej núdzi, pričom je potrebné ku žiadosti dodať všetky možné dôkazy o výnimočnej situácii:

- pri úmrtí životného partnera /manžela, manželky, nezaopatreného dieťaťa/ maximálne do výšky 166 €. Príspevok bude poskytovaný aj rodinným príslušníkom /t.j. manželke, manželovi a nezaopatrenému dieťaťu zamestnanca/.
- pri dlhodobej PN /dlhšej ako 3 mesiace/ 1 x do roka vo výške 33 €,
- pri naliehavých sociálnych prípadoch 1 x do roka vo výške 33 €.
- vlastná svadba zamestnanca, príspevok vo výške 50 €.
- narodenie dieťaťa zamestnanca, príspevok vo výške 50 €.

#### 5. Realizácia ďalšej sociálnej politiky zo SF

Každému zamestnancovi sa poskytne príspevok pri významných životných a pracovných výročiach takto:

- a/ pracovné jubileum - 25 rokov odpracovaných od prvého vstupu do zamestnania s pracovnou zmluvou s podmienkou odpracovania najmenej 5 rokov v školstve finančný príspevok 50 €.
- b/ životné jubileum - 50 rokov veku - finančný príspevok v hodnote 50 € a finančné zabezpečenie slávnostného prijatia zamestnanca do výšky 8 €.
- c/ nadobudnutie dôchodkového veku alebo skutočný odchod do starobného dôchodku alebo pri odchode do invalidného dôchodku finančný príspevok v hodnote 50 € a finančné zabezpečenie slávnostného prijatia jubilantov do výšky 8 €.

#### 6. Kultúrno-spoločenské podujatia

a/ pri príležitosti Dňa učiteľov sa poskytne príspevok vo výške 13 € na jedného zamestnanca.

b/ pri výročných pracovných poradách, ako sú záver školského roka, ukončenie alebo začiatok kalendárneho roka, sa poskytne príspevok najviac 7 € na jedného zamestnanca.

## Prechodné a záverečné ustanovenia

### 1. Zdaňovanie príjmov zo SF

Pre zdaňovanie príjmov zo SF platí zákon č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

### 2. Disponovanie s fondom

Rozpočet SF schvaľuje zamestnávateľ a ZO OZ. Spoločné disponovanie s prostriedkami sociálneho fondu má zamestnávateľ a ZO OZ a ich použitie podlieha schváleniu obidvoch zmluvných strán.

### 3. Rozpočet fondu

Rozpočet sociálneho fondu je neoddeliteľnou súčasťou týchto pravidiel a tým zároveň aj kolektívnej zmluvy.

V priebehu roka po dohode zainteresovaných sociálnych partnerov môže prísť k presunom finančných prostriedkov na jednotlivých položkách použitia SF, za predpokladu dodržania zákona a to v rámci stanoveného rozpočtu SF.

Tieto Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu sú neoddeliteľnou súčasťou KZ na rok 2014.

V Poprade 26.02.2014

73 - 1010 - 706  
Základná organizácia  
Odborového zväzu pracovníkov  
škôlstva a vedy na Slovensku  
Základná škola, Veľká  
058 01 P O P R A D

Základná škola  
s materskou školou,  
Ulica Fraňa Kráľa 2086/2,  
Poprad - Veľká ①

.....4...../.....  
Mgr. Miloš Brajer  
predseda ZO OZ

...../.....  
PhDr. Richard Bekess  
riaditeľ školy

Zmluva zverejnená dňa: 27 -02- 2014

Zmluva účinná dňa: 28 -02- 2014