

**Kolektívna zmluva na rok 2020 –  
- dodatok č. 1 na rok 2021**

uzatvorený dňa 31.1.2020 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Základnej škole s materskou školou Kamienka, 065 32 Kamienka č. 113, IČO: 42085802,

zastúpenou \_\_\_\_\_, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 8.1.2020 (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou Kamienka, 065 32 Kamienka č. 113

IČO: 50334212,

zastúpenou PaedDr. \_\_\_\_\_, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Mení sa článok 1 ods. 1 nasledovne:

**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. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 8.1.2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie dodatku kolektívnej zmluvy \_\_\_\_\_, predsedu odborovej organizácie.
2. Plnomocenstvo z \_\_\_\_\_ tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

Mení sa článok 3 ods. 4 nasledovne:

**Článok 3**

**Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

4. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

Mení sa článok 7 ods.8 nasledovne:

**Druhá časť**

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

**Článok 7**

**Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

**8. Odmeny**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu ak sú splnené nasledovné podmienky:
  - a) zamestnanec v čase dovŕšenia 50 rokov/60 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky,
  - b) v posledných troch mesiacoch neporušil pracovný poriadok školy alebo pracovnú disciplínu,
  - c) v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.
2. **Odmena** (povinná v zmysle KZVS) – zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí odmenu (§20 g OVZ) vo výške 100 EUR každému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.11.2021 najmenej 6 mesiacov, ktorý nie je v skúšobnej ani vo výpovednej dobe. Odmena sa vyplatí v mesiaci december 2021 vo výpláte za mesiac november 2021.
3. Okrem ods. 2 zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu (§20 OVZ) za prácu:
  - a) pri príležitosti obdobia letných dovoleník – vypláca sa v mesiac jún príslušného kalendárneho roka,
  - b) pri príležitosti vianočných sviatkov – vypláca sa v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.

Mení sa článok 9 nasledovne:

### **Článok 9** **Odstupné a odchodné**

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer 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, pri skončení pracovného pomeru odstupné (§76 ZP ods. 1) 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.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer 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, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume (§76 ZP ods. 2):
  - 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) šesť násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) 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 v sume jeho dvojnásobku funkčného platu (§76a ods.1 ZP).
- 4) Po skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho dvojnásobku funkčného platu (§76a ods.2 ZP), ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

- 5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 6) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.

Článok 12 sa dopĺňa nasledovne:

## Článok 12 Pracovný čas zamestnancov

- 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 s platnosťou najmenej na týždeň. (§ 250b 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.
- 6) Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach kuchár/ka, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, školník/kurič/záhradník/údržbár. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

Článok 13 sa mení nasledovne:

## Článok 13 Dovolenka

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- 2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
- 3) Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšili 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov v kalendárnom roku.
- 4) Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z. z. (§ 103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 5) Po dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec čerpať päť dní dovolenky podľa potreby zamestnanca (dovolenka s ktorou disponuje zamestnanec) za kalendárny rok mimo školských prázdnin.
- 6) V odôvodnených prípadoch môže zamestnanec čerpať aj viac ako päť dní dovolenky počas kalendárneho roka mimo školských prázdnin, ak to umožňujú prevádzkové dôvody (vid. Pracovný poriadok článok 18 bod 5)
- 7) Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP **jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu. O pracovné voľno je potrebné žiadať zamestnávateľa písomne. Zamestnávateľ sa zaväzuje žiadané pracovné voľno poskytnúť za nasledovných podmienok:**
  - a) pracovné voľno sa poskytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa aspoň 3 pracovné dni vopred
  - b) pracovné voľno sa poskytne len ak tomu nebránia prevádzkové dôvody zamestnávateľa ak zamestnanec požiada zamestnávateľa 1 pracovný deň vopred (do 14,00 hod.)

- 8) Pracovné voľno sa neposkytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa o pracovné voľno len v deň, kedy si chce pracovné voľno čerpať. V takomto prípade zamestnanec má nárok na pracovné voľno len v zmysle iných ustanovení ZP (§ 141 ods. 2 ZP)
- 9) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky zamestnávateľ oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú (starú) dovolenku (§ 113 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca. (250b ZP)

Článok 19 sa mení nasledovne:

### Článok 19

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
  1. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZP),
  2. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)
  3. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
  4. vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
  5. určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods. 4 ZP),
  6. určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
  7. určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
  8. rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
  9. prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
  10. určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
  11. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
  12. určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
  13. rozhodnutie, či ide o neospravedlivené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
  14. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ZP),
  15. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje:
    - a. 100% jeho priemerného zárobku ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojovom zariadení, v dodávke surovín alebo dodávky elektrickej energie, vody a plynu (v prípade, že to ohrozuje priebeh vykonávania pracovnej činnosti)
    - b. 50 % jeho priemerného zárobku ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, ktoré mu znemožňujú bezpečný príchod do zamestnania.
    - c. 60 % jeho priemerného zárobku, ak zamestnávateľ v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vymedzil vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancovi prideľovať prácu, ide o prekážku na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 ZP).
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
  1. ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým

- a. dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
  - b. dôvodoch prechodu,
  - c. pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
  - d. plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
2. o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za jeden polrok (§ 47 ods. 4 ZP),
  3. o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
  4. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
  5. pri hromadnom prepúšťaní o:
    - 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 skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
    - f. o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ZP)
  6. zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok,
  7. o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbor a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
1. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
  2. opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
  3. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
  4. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
  5. zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
  6. nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
  7. organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
  8. dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
  9. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
  10. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ZP),
  11. umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ZP),
  12. rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ZP),
  13. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
  14. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
  15. požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
  16. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
  17. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
  18. zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),

19. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP ),
  20. 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),
  21. 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 (§ 239 ZP).

Článok 26 sa mení nasledovne:

**Článok 26**  
**Záverečné ustanovenia**

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy za rok 2020 najneskôr do 15. februára 2021 a za rok 2021 najneskôr do 15. februára 2022.
2. Tento dodatok KZ je vyhotovený v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že tento dodatok KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Kamienke dňa 31.12.2020

\_\_\_\_\_

základná organizácia  
predseda OZPŠaV pri ZŠ s MŠ Kamienka

\_\_\_\_\_

KAMIENKA 113 (1)

PaedDr. Oľga Gřegová, riaditeľka školy  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

065 32 KAMIENKA

**Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii**

Mení sa Čl.2. nasledovne:

**Čl. 2.**

**Rozpočet sociálneho fondu na rok 2021**

**Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii v roku 2021**

**Čl.1**

**Všeobecné ustanovenia**

/1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich 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 použitia 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. **SK91020000001664368056**

/5/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

/6/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/7/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Mgr. Anna Fábová a predseda odborovej organizácie.

Čl.2.

Rozpočet sociálneho fondu

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU  
NA ROK 2021

Kontrola plnenia KZ za rok 2020, čerpanie SF v roku 2020 a návrh RO na rok 2021

A. Tvorba sociálneho fondu:	Návrh 2020	Čerpanie 2020	Návrh RO 2021	
1. Stav k 1.1.2021	2026,36	3296,73	2580,02	
2. Povinný príděl vo výške 1,05%	4062,00	3418,44	4217,00	
3. Ostatné príjmy				
<b>Tvorba sociálneho fondu spolu</b>	<b>6088,36</b>	<b>6715,17</b>	<b>6797,02</b>	
B. Výdavky:				
1. Regenerácia pracovnej sily. Zamestnávateľ vyplatí každému zamestnancovi v pracovnom pomere viac ako 6 mesiacov na regeneráciu pracovnej sily paušálny finančný príspevok vo výške 60,00 € a zamestnancovi, ktorý je v pracovnom pomere menej ako 6 mesiacov paušálny príspevok vo výške 20,00 €. Príspevok sa vyplatí vo výplatnom termíne za mesiac jún /2020/ 2020. <b>(30x25, 1x10)</b>	1820,00	2293,68	2040,00	
2. Reflexná masáž zamestnancov	0,00	0	0,00	
3. Prenájom priestorov (bazén, fitnes, sauna)	0,00	0	1000,00	
4. Športové a kultúrne podujatia (turistický pochod, splav, občerstvenie, vstupenky, doprava)	2240,36	DJZ PO -405 DJZ PO(C19)+405	1539,02	
5. Deň učiteľov (20eur x 30)- občerstvenie	600,00	120,90	600,00	
6. <b>Stravné (0,05 Eur na jedno hl. jedlo*20dni* 10mesiacov *30 zamestnancov</b>	300,00	257,3	300,00	
7. Dary jubilantom , dôchodcom a pri narodení dieťaťa	200,00	200,00	300,00	
8. Sociálna výpomoc a živelné pohromy				
9. Rezerva 10 %	619,00		679,00	
10. Preklenovacia rezerva 5 %	309,00		339,00	
11. Nevyčerpané				
<b>Použitie celkom</b>	<b>6088,36</b>	<b>3296,73</b>	<b>6797,02</b>	

2021

Mzdy PK 252815,00 x1,05%= 2654,00

Mzdy OK 148930,00x1,05%= 1563,00



### Čl. 3

#### 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 v sume 0,05 €.

Poznámka: /3,15/

(stravné–2,21€/zamestnávateľ 1,73€, //SF 0,05€,// zamestnanec 0,43€ )

##### Sociálna výpomoc nenávratná

1. Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovo sociálnu výpomoc zamestnancovi pri úmrtí zamestnanca alebo jeho životného partnera(manžel, manželka) diferencované podľa sociálnej situácie v rodine:

- a)- v bezdetnej rodine do výšky 116,00 EUR
- b)- v rodine s 1 nezaopatreným dieťaťom, ak sa sústavne pripravuje na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov vo výške 300,00 EUR
- c)- v rodine s 2 a viac nezaopatrenými deťmi, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov vo výške 355,00 EUR
- d)- jedno rázová nenávratná sociálna výpomoc v prípade práce neschopnosti zamestnanca: trvajúcej 2 – 6 mesiacov do výšky 100,00 EUR, do 1 roka do výšky 200,00 EUR EUR
- e)- jedno rázová nenávratná sociálna výpomoc pri živelných pohromách osôb a bytov podľa výšky spôsobenej škody maximálne do výšky 133,00 EUR.

##### Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc (d,e):

- kopia práce neschopnosti
- žiadosť o poskytnutie sociálnej výpomoci (a,b,c,d,e)
- 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

##### Regenerácia pracovnej sily

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na regeneráciu pracovnej sily.

Zamestnávateľ vyplatí každému zamestnancovi v pracovnom pomere viac ako 6 mesiacov na regeneráciu pracovnej sily paušálny finančný príspevok vo výške 60,00 € a zamestnancovi, ktorý je v pracovnom pomere menej ako 6 mesiacov paušálny príspevok vo výške 20,00 €. Príspevok sa vyplatí vo výplatnom termíne za mesiac jún.

##### Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na prenájom priestorov za účelom konania metodicko-relaxačných tvorivých dielni a regeneráciu pracovnej sily.

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na dopravu pri kultúrnom alebo športovom podujatí podľa rozpočtu SF na rok 2018.

##### Dary

Z prostriedkov sociálneho fondu na základe návrhu riaditeľa školy ZŠ s MŠ a ZO OZ PŠaV môže byť zamestnancovi poskytnutý dar:

- |  |              |          |
|--|--------------|----------|
| - pri životnom jubileu 50 rokov veku : | do 10 rokov  | 60,00 €  |
|  | nad 10 rokov | 90,00 €  |
| - pri životnom jubileu 60 rokov veku:  | do 10 rokov  | 70,00 €  |
|  | nad 10 rokov | 100,00 € |

- pri odchode do starobného a invalidného dôchodku : do 10 rokov 50,00 €  
nad 10 rokov 100,00 €

Dary budú poskytnuté v mesiaci jubilea a odchodu do dôchodku.

#### Čl.4

##### Rezerva

Rezerva je vo výške 10% čiastky povinného prídely do sociálneho fondu na pokrytie niektorých položiek rozpočtu, respektíve na iné naliehavé potreby po vzájomnej dohode zamestnávateľa a výboru ZO OZ PŠaV.

#### Čl. 5

##### Preklenovacie rezerva

Preklenovacia rezerva predstavuje rezervu prostriedkov sociálneho fondu vo výške 5% z celkového objemu prostriedkov sociálneho fondu potrebnú na preklenutie počiatočného obdobia kalendárneho roka, t.j. do prvého povinného prídely v januári 2021. Tieto prostriedky nemožno použiť v roku 2021.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

V Kamienke dňa 31.12.2020

\_\_\_\_\_  
základná organizácia  
predseda OZPŠaV pri ZŠ s MŠ Kamienka

\_\_\_\_\_  
PaedDr. Oľga Gregová, riaditeľka školy  
štatutárny zástupca zamestnávateľa



KAMIENKA 113 ①