

Kolektívna zmluva na rok 2012

uzatvorená
medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole v Lutine
zastúpenou **PhDr. Milinou Čorňákovou**, predsedníčkou ZO OZ PŠaV
/ ďalej odborová organizácia/

a

Základnou školou v Lutine,
zastúpenou **MVDr. Ivetou Gurkovou**, riaditeľkou školy

Prvá časť

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2, ods. 2/b Stanov OZ PŠaV na Slovensku a z plnomocenstva zo dňa 5. 12. 2011, základná organizácia OZ PŠaV splnomocnila na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy PhDr. Milinu Čorňákovú, predsedníčku ZO OZ PŠaV na Slovensku pri ZŠ Lutina . Plnomocenstvo zo dňa 5. 12. 2012 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(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 Zákona č. 311/2001Z. z., v znení neskorších úprav a predpisov - Zákonníka práce skratka "**ZP**", namiesto označenia Zákona č. 553/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "**OVZ**", namiesto zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch skratka „**POZ**“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 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. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcu z platných právnych predpisov.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

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

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

(3) KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. **Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 2. februára 2012 a končí 31. decembra 2012.**
V prípade, že ku 31. decembru 2012 nebude podpísaná KZ na rok 2013, končí účinnosť KZ na rok 2012 až dňom podpisania KZ na rok 2013.

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 „**doplňok ku KZ**“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články **7, 9, 10 a 27** a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľa..

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 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. Termín stretnutia zamestnancov škôl a školských zariadení dohodne predseda odborového zväzu s riaditeľom príslušnej školy, školského zariadenia.

(3) 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 a náhrady za pohotovosť

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní činností v prostredí v ktorom pôsobia :

- chemické faktory
- biologické faktory
- prach
- fyzikálne faktory

za podmienok podľa § 11 zákona 553/ 2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu **v dvojzmennej prevádzke** pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmenu mesačne v sume€ platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf / § 13 OVZ/.

(3) **Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky :**

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 **uvádzajúceho pedagogického zamestnanca**, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, **príplatok v sume 4%** platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 24%,

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

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi :

a) podľa § 15 OZV zamestnancovi príplatok **za praktickú prípravu** v sume% hodinovej sadzby jeho funkčného platu / § 15 OVZ /.

b) zamestnancovi , ktorý vykonáva **pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce** výkonnostný príplatok podľa § 14a) v sume 30.00 € ročne (v mesiaci august). Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ,

c) zamestnancovi za hodinu **práce v noci príplatok** v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§16 OVZ).

d) zamestnancovi za hodinu práce **v sobotu alebo v nedeľu príplatok** v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

e) zamestnancovi za hodinu **práce vo sviatok príplatok** v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (18 OVZ).

f) zamestnancovi za hodinu **práce nadčas hodinovú** sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%.

Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 5 až 7(§ 19 OVZ).

g) ak zamestnancovi **nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť** na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ .

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

(5) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním **dohodnutá pracovná pohotovosť** mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,

b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas

(6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri **životnom jubileu 50 rokov veku** vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

(7) Kreditový príplatok

- a) pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor
- b) kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov
- c) zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie

(8) Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(9) Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

- a) zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa
- b) výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne, žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť
- c) príplatok podľa odseku 1 je najviac 2,50% z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor

(10) Osobný príplatok

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§10 OVZ).

(11) Zamestnávateľ vyplatí platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností, príplatok v zmysle zákona 553/ 2003 Z.z.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, ktorý nedostal odchodné, odmenu vo výške jedného funkčného platu.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

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

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na mzdu dvadsiateho piateho dňa príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods.3 ZP).

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca -člena odborovej organizácie, v prospech účtu ZO príslušnej školy a školského zariadenia **vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu člena**, vždy v termíne výplaty v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca .

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a / alebo b/ Zákonníka práce **odstupné a to :**

a/ **najmenej troch funkčných plátov**, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov

b/ **najmenej štyroch funkčných plátov**, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov

(2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(V súlade s § 48 ods.4 písm. g/ Zákonníka práce je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky so zamestnancom v pracovnom zaradení asistent učiteľa v prípade, že počet žiakov v triedach bude vyžadovať prácu asistenta.

Článok 10

Príspevok na dôchodkové doplnkové poistenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2010 je **2 %** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DD alebo DDS v kolektívnej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávislé od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ v roku 2010 určuje pracovný čas na **37 a ½ 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)) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

(1) V zmysle KZVS základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.

Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl, vrátane riaditeľov a zástupcov týchto škôl, asistentov učiteľov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je **deväť týždňov v kalendárnom roku**.

(2) Zamestnanec na ktorého sa vzťahuje bod 1 má právny nárok **na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o jeden týždeň**.

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

(3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísanie o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods.2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume desaťtisíc slovenských korún. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým 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.4 ZP.

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Podľa prevádzkových možností poskytne zamestnávateľ pre nevyhnutnú prevádzkovú činnosť odborovej organizácie bezplatne, v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou (§ 240 ZP).

(2) Zamestnávateľ bude uvoľňovať zamestnancov s náhradou mzdy na výkon odborových funkcií vo výbore a vo vyšších odborových orgánoch. Ďalej zamestnávateľ bude uvoľňovať s náhradou mzdy členov výboru ZO OZ a členov vyšších odborových orgánov na školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov a oblasti BOZP.

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 tejto KZ, najmä:

a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

| | |
|---------------------------|---|
| § 12 zákona 552/2003 Z.z. | vydanie pracovného poriadku |
| § 39 ods. 2 ZP | vydanie predpisov o BOZP |
| § 87 ods. 2 ZP | nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času |
| § 88 ods. 1 ZP | zavedenie pružného pracovného času |
| § 90 ods. 4 ZP | určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh |

| | |
|--|--|
| | pracovných zmien |
| § 91 ods. 2 ZP | určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia |
| § 97 ods. 6 a 9 ZP | určenie rozsahu a podmienok práce nadčas |
| § 98 ods. 9 ZP | vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov |
| § 111 ods. 1 ZP | prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok |
| § 111 ods. 2 ZP | určenie hromadného čerpania dovolenky |
| § 142 ods. 4 ZP | vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytne 60% jeho funkčného platu |
| § 240 ods.8 ZP | výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana |
| § 3,§ 7 ods. 3 zák. č.152/1994 Zb. o sociálnom фонде | určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti |

b/ písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

| | |
|-------------------|---|
| § 29 ods.1 ZP | ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, najneskôr 1 mesiac vopred |
| § 47 ods.4 ZP | o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne |
| § 48 ods.8 ZP | o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili |
| § 49 ods.6 ZP | o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas |
| § 73 ods.2 a 4 ZP | hromadné prepúšťanie, o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu |
| § 229 ods.1a 2 ZP | poskytnúť informácie 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 |

c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

| | |
|-----------------|---|
| § 29 ods.1 ZP | opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov |
| § 73 ods.2 ZP | opatrenia, umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov |
| § 74 ZP | výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom, pod následkom neplatnosti výpovede |
| § 94 ods.2 ZP | nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja |
| § 141 ZP | dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi |
| § 152 ods. 8 ZP | -stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci -umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú |

| | |
|---------------------------|--|
| | mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom -rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie |
| § 153 ZP | opatrenia, zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie |
| § 159 ods. 4 ZP | opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou |
| § 191 ods. 4 ZP | požadovanú úhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 33,19 € |
| § 198 ods. 2 ZP | rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze, alebo chorobe z povolania |
| § 237 ods. 2 písm. a) ZP | stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť |
| § 237 ods. 2 písm. b) ZP | zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia |
| § 237, ods. 2 písm. c) ZP | rozhodnutia, ktoré môžu viesť k základným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach |
| § 237 ods. 2 písm. d) ZP | organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa |
| § 237 ods. 2 písm. e) ZP | opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov |
| § 239 ZP | 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 |

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 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 21

Ochrana práce

Článok 20

Ochrana práce

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) 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.

(2) Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:

- a/** písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
- b/** zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c/** bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),
- d/** pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- e/** odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- f/** vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
- g/** poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h/** poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- i/** zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- j/** zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- k/** kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- l/** kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
- m/** umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n/** znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 22

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:

- kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetovať,
- požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
- upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

(3) 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 podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a/ pravidelne vysielat' zamestnancov na preventívne lekárske prehliadky s ohľadom na výkon práce a to na svoje náklady

b/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, výška náhrady príjmu je v období

- **od prvého dňa pracovnej neschopnosti do tretieho dňa** dočasnej pracovnej neschopnosti **80%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca
- **od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa** dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **80%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§8 zák. č. 462/2003 Zb. z.)

c) zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Zamestnávateľ umožní pracovníkom v priebehu školského roka zúčastňovať sa krátkodobých výchovno-vzdelávacích zájazdov organizovaných zamestnávateľom, Radou ZO OZ PŠaV, ak tomu nebránia prevádzkové potreby.

(2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.

Článok 25

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať⁶ stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako **štyri hodiny**. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom stravné lístky v hodnote 3,20 eur.

(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 môže prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v súlade s vypracovanými zásadami o čerpaní sociálneho fondu.

(5) V čase čerpania dovolenky stravovacieho zariadenia a v čase odstavenia činnosti stravovacieho zariadenia zamestnávateľ zabezpečí náhradné stravovanie formou stravovacích poukážok ,resp. u iného stravovacieho subjektu.

Článok 26

Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ bude podľa svojich možností pomáhať pri riešení bytových potrieb vlastných zamestnancov a zamestnávateľ bude spolupracovať s orgánmi miestnej samosprávy pri riešení bytových otázok pracovníkov školy.

Článok 27

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 zákona 552/2033 Z.z. a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie 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 kontinuálnom vzdelávaní
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

(4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).

(5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 28 **Sociálny fond**

(1) Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) **povinným prídelom vo výške 1%**
- b) **ďalším prídelom vo výške 0,25%**
zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto kolektívnej zmluvy a sú uvedené v prílohe.

(2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet v Slovenskej sporiteľni a.s. Sabinov č. účtu 0096281627/0900 príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume **rovnajúcej sa 0,05%** zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Štvrtá časť

Článok 29 **Záverečné ustanovenia**

(1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 31. augusta a za celý rok do 15. marca v príslušnom roku.

(1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Lutine 2. februára 2012

PhDr. Milina Čorňáková
predsedníčka ZO OZ

MVDr. Iveta Gurková
riaditeľka školy

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2012

| | |
|---------------------------------|-----------|
| Počiatočný stav | 202,45 € |
| Povinný príděl vo výške 1, 25 % | 1569,50 € |
| Ďalší príděl vo výške 0,25 % | 392,50 € |
| Preplatok v roku 2011 | - 92,97 € |

| | |
|---------------------|------------------|
| Tvorba spolu | 2071,48 € |
|---------------------|------------------|

2. Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2012

| | |
|--|-----------|
| Príspevok na zabezpečenie stravovania | 1500,00 € |
| Príspevok na regeneráciu pracovnej sily | 180,00 € |
| Príspevok na dopravu do zamestnania | 0 € |
| Príspevok na sociálnu výpomoc | 100,00 € |
| Príspevok na rekreácie, zájazdy | 0 € |
| Životné a pracovné jubileá | 150,00 € |
| Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky (kolektívne vyjednávanie) | 82,00 € |
| Ostatné výdavky / poplatky, poštovné a iné / | 59,48 € |

| | |
|----------------|------------------|
| SPOLU : | 2071,48 € |
|----------------|------------------|

PhDr. Milina Čorňáková
predsedníčka ZO OZ PŠaV

MVDr. Iveta Gurková
riaditeľka školy

ZÁSADY

pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu na rok 2012

ČLÁNOK 1

Všeobecné ustanovenia

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v zmysle zákona č. 152/ 1994 o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov, pôsobnosti zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť a 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 sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

(3) Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

(4) Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

(5) Tvorba fondu a čerpanie fondu sa vedie na osobitnom účte zamestnávateľa.

(6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa.

(7) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet príspevok zo sociálneho fondu na úhrady jej nákladov vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde .

ČLÁNOK 2

Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond sa tvorí :

a/ povinným prídélom , vo výške 1 %

b/ ďalším prídélom, vo výške 0,25 %

c/ zostatok SF k 31. 12. 2011

ČLÁNOK 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Príspevok na zabezpečenie stravovania : 1500,00 €

a/ Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0 €

b/ Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,40 €

c/ Počas prerušenia prevádzky školskej jedálne v MŠ , ŠZ v zmysle § 7, Z. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov sa poskytne zamestnancom príspevok v rámci verejného stravovania za každý odpracovaný deň a to formou stravovacej poukážky.

2. Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť: 0, 00 €

a/ Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravou /s výnimkou MHD/ a železničnou osobnou dopravou .

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

Súčasťou evidencie sú doklady preukazujúce vynaložené výdavky zamestnancov na dopravu do zamestnania a späť.

Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť za obdobie :

máj do výšky 100 % sumy cestovného lístka

Príspevok podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19%.

3. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily : 180,00 €

Na regeneráciu pracovnej sily sa poskytne nepeňažný príspevok pre všetkých zamestnancov vo výške 9,00 €/zamestnanec. Prostriedky budú využité pri príležitosti Dňa učiteľov.

4. Príspevok na sociálnu výpomoc – nenávratnú výpomoc : 100,00 €

Zamestnávateľ, po pohode s odborovou organizáciou poskytne zamestnancovi jednorazovú sociálnu výpomoc, diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine :

a/ pri zvlášť závažných ochoreniach zamestnanca , alebo rodinného príslušníka /nezaopatrené dieťa, manžel / onkologické ochorenia, srdcovo - cievne, ľadvinové a pod./
do výšky : 0 €

b/ na preklopenie ťažkej rodinnej situácie z dôvodu dlhodobej PN / doba dlhšia ako tri mesiace / jednorazový príspevok

do výšky : 100,00 €

c/ jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi pri odchode do invalidného dôchodku / pri PN 12 mesiacov /

do výšky : 0 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc :

- zdôvodnenie žiadosti
- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu
- vyjadrenie zamestnávateľa, odborového zväzu

d/ V mimoriadne závažných dôvodoch / živelná pohroma, požiar, výbuch plynu.../

do výšky : 0 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške vzniknutej škody
- aktuálna fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

e/ jednorazová sociálna výpomoc pri úmrtí člena rodiny / manžel, nezaopatrené dieťa/ do výšky :

KRITÉRIA :

- bezdetné manželstvo do výšky : €
- 1 nezaopatrené dieťa do výšky : €
- 2 nezaopatrené deti do výšky : €
- 3 a viac nezaopatrených detí do výšky : €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc :

- zdôvodnenie žiadosti
- fotokópia úmrtného listu
- potvrdenie a vyjadrenie zamestnávateľa o počte detí
- vyjadrenie zamestnávateľa, odborového zväzu

e/ nákup liekov pri ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením / raz v roku /

do výšky : 0 €

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

f/ mimoriadnej ťažkej situácii / strata zamestnania , riešenie životných potrieb maloletých detí , ak je mesačný príjem na jedného člena rodiny nižší ako 150 € / výpomoc sa poskytne raz za 2 roky

do výšky : €

Príspevky podliehajú zdaneniu sadzbou vo výške 19%.

5. Príspevok na rekreácie a zájazdy : 0 €

Príspevok na jedného účastníka bude určený rozpočtom podľa jednotlivých akcií.

a/ príspevok na detskú rekreáciu

b/ príspevok na výchovno – vzdelávací zájazd, rekreácie v rámci Slovenska, zahraničné zájazdy

c/ výchovno – vzdelávacie zájazdy pre bývalých zamestnancov

Pri výbere účastníkov sa bude riadiť zásadami :

- ponukový list
- pri výbere účastníkov sa prihliada na predchádzajúce čerpanie príspevkov zo SF

Príspevok podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19%.

6. Životné a pracovné jubileá : 150,00 €

a/ príspevok na stretnutie zamestnancov, ktorí končia zamestnanie po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok / z príspevku preplatiť vecný dar, kvety, slávnostný obed / do výšky : 100 €

b/ rezortný deň zamestnancov školstva do výšky : 50 €

c/ životné jubileum / 50 rokov veku /

Príspevok podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19%.

7. Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky :82,00 €

a/ jednorazový príspevok za humánnu činnosť / darcovstvo krvi /

- Zlatá Jánskeho plaketa : €
- Diamantová Jánskeho plaketa : €

b/ ďalší humánný čin / záchrana života, darcovstvo kostnej drene /
do výšky : €

c/ vzdelávacia činnosť / školenie BOZP, pracovno-právne vzťahy /
do výšky : 0 €

e/ úhrada nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania/ kancelárske potreby, občerstvenie, obed/ **do výšky : 82,00 €**

ČLÁNOK 4

Zdaňovanie

Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu sa riadi všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sú platné v aktuálnom období.

ČLÁNOK 6

Tieto zásady nadobúdajú účinnosť dňom 7.februára 2012.

PhDr. Milina Čorňáková
predsedníčka ZO OZ

MVDr. Iveta Gurková
riaditeľka školy