

Kolektív zamestnancov školy a ŠI zastúpený výborom Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej priemyselnej škole technickej, Novomeského 5/24, 036 36 Martin, IČO: 42069921, zastúpený splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2, ods. 2, písm. b) stanov základnej organizácie podľa plnomocenstva zo dňa 3.12.2021

Mgr. Tamarou Juríkovou (ďalej len „odborová organizácia“)

a

Stredná priemyselná škola technická Martin, Novomeského 5/24, IČO:161578, zastúpená riaditeľkou školy a ŠI

Ing. Dagmar Najšlovou (ďalej len „zamestnávateľ“)

uzatvárajú

KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2022

v zmysle § 2 a 3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2, ods. 2, písm. b) stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 3.12.2021, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Tamaru Juríkovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocnenstvo tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou č. 2002/300-SP zo dňa 1.7.2002. Oprávnenie zástupkyne zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie riaditeľky školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2022 skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 15 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o pracovnej činnosti, dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a platí 1 rok odo dňa podpisu zmluvnými stranami.

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.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľkou školy. 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 § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky a odmeny

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý u neho odpracoval viac ako 3 roky odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu. (§ 20 ods.1 písm. c) OVZ).

- a. zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii menej ako 1 rok sa neposkytne odmena,
- b. zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii 1 až 3 roky sa poskytne odmena maximálne do výšky 60 % funkčného platu.

Článok 8

Osobný príplatok a práca nadčas

(1) 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).

(2) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.

(3) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

(4) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas; zvýšenie podľa prvej vety za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas **dvoch** kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

(5) Ak sa strany dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, táto sa zúčtuje v čase kedy dôjde k jeho čerpaniu, nie v čase kedy vzniklo.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 14. deň nasledujúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú pôsobiť na zamestnancov, ktorí nemajú osobné účty aby si ich zriadili.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca a na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. 8 ZP a § 131 ods. 3 ZP).

Článok 10

Odstupné

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ vyplatí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) Zamestnancovi zamestnávateľ vyplatí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:
 - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 11

Odchodné

(1) Zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vyplatí odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov (§ 76 ods. 1 písm. a) ZP a čl. II ods.5 KZVS na rok 2019-20), ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(2) Zamestnancovi zamestnávateľ vyplatí odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení

(3) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa predchádzajúcej vety, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 12

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie (DDP) zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.

(2) Výška príspevku DDP zamestnanca sa určí podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa nasledovne:

- a) zamestnanci ktorí odpracovali menej ako 10 rokov 2 %,
- b) zamestnanci ktorí odpracovali 10 a viac rokov 2,5 %

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 13

Príplatok za profesijný rozvoj

1) Príplatok za profesijný rozvoj za absolvovanie rozširujúceho štúdia sa zvyšuje na výšku 12 % z pôvodnej výšky 6 % podľa zákona č. 414/2021 Z. z. § 14e ods. 1 písm. a) „12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu“. Zároveň sa ruší limit na maximálnu výšku príplatku za profesijný rozvoj zloženého z inovačného vzdelávania (doposiaľ bola 9 %) a bude možné mať celú výšku príplatku za profesijný rozvoj zložené napr. aj z inovačného vzdelávania.

Článok 14

Pracovný čas a opatrenia v súvislosti s tretou vlnou pandémie ochorenia COVID 19

- (1) V zmysle KZVS, čl. II. ods. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2022 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnanec má v roku 2022 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Podľa § 250b ZP v znení zákona č. 412/2021 Z. z., ktorý nadobudol účinnosť 15.11.2021:
- (4) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 9.
- (5) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu
 - 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) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.
- (7) Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.
- (8) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.
- (9) Ak počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom verejného zdravotníctva vydaných na základe osobitného predpisu, ktorým sa pre zamestnávateľa upravuje dočasné podmieňovanie vstupu na pracovisko príslušným dokladom, zamestnanec nepredložil zamestnávateľovi príslušný doklad preukazujúci skutočnosť podľa osobitného predpisu alebo zamestnanec, ktorý nepredložil tento doklad, odmietol možnosť bezplatného

otestovania ponúknutú zamestnávateľom a zamestnávateľ mu z tohto dôvodu neumožnil vstup na pracovisko a výkon práce, ide o prekážku v práci na strane zamestnanca bez náhrady mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(10) Ak nebol vydaný osobitný predpis podľa odseku 6, zamestnávateľ môže postupovať podľa odseku 6, ak je to nevyhnutné na účely zabezpečenia ochrany zdravia pri práci podľa osobitných predpisov vrátane takého spôsobu organizácie práce, ktorý vylúči alebo zníži nebezpečenstvo šírenia prenosného ochorenia; v tomto prípade nejde o prekážku v práci na strane zamestnanca.

(11) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, 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; ustanovenie § 142 ods. 4 ZP tým nie je dotknuté.

(12) Ustanovenie odseku 8 sa nevzťahuje na zamestnancov subjektov hospodárskej mobilizácie, v ktorých bola uložená pracovná povinnosť.

(13) Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa má skončiť podľa § 59 ods. 2 ZP v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho predĺženie podľa § 48 ods. 2 ZP, je možné predĺžiť jedenkrát a najviac o jeden rok. Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa skončil v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho opätovné dohodnutie podľa § 48 ods. 2 ZP, je možné v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní opätovne dohodnúť jedenkrát a najviac na jeden rok.

(14) Zamestnávateľ je povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa odseku 1 vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu podľa prvej vety nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas.“.

Článok 15

Dovolenka na zotavenie a prekážky v práci

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. (KZVS čl. II. ods.2) a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.

(2) Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľa školy a jeho zástupcov a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku. (KZVS čl. II. ods.2).

(3) Zamestnávateľ umožní čerpanie dovolenky na zotavenie, ak ide napr. o účasť na rodinnej rekreácii organizovanej odborovou organizáciou - EXOD alebo čerpanie dovolenky za účelom zvýšenia kvalifikácie v inej ako aprobačnej oblasti (napríklad jazykové vzdelávanie

technikov a pod.)aj v čase školského vyučovania v trvaní maximálne jeden týždeň, ak tým súčasne nebude narušené plnenie neodkladných pracovných úloh určených zamestnávateľom.

(4) V súlade s § 141 ods. 2d) ZP zamestnávateľ umožní navýšenie poskytnutého voľna z dôvodu úmrtia rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa) o jeden deň a rovnako podľa § 141 ods. 2e) ZP z dôvodu vlastnej svadby.

Článok 16

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

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

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 17

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 (§ 84 ods. 1 ZP)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240, ods. 7 a 9 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP)
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP)
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov)

b) **informovať** odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP)
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým ako aj o
 - i. dátume alebo navrhovanom dátume prechodu

- ii. dôvodoch prechodu
 - iii. pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - iv. plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz ročne (§ 47 ods. 4 ZP)
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP)
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP)
 - pri hromadnom prepúšťaní o
 - i. dôvodoch hromadného prepúšťania
 - ii. počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - iii. celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - iv. dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - v. kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
 - o výsledku prerokovania hromadného prepúšťania po prerokovaní so zástupcami zamestnancov, a to písomne (§ 73 ods. 4 ZP)
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 238ods. 2 ZP)
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)
- c) **vopred prerokovať** s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
 - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP)
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
 - dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a ZP)
 - rozhodnutie o tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a, ods. 6 ZP)
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci, dovolenky alebo inej ospravedlnenej absencie (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP)
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP)
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca, ak náhrada škody presahuje 50 € (§ 191 ods. 4 ZP)

- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP)
 - zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP)
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP)
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d) ZP)
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP)
- d) **umožniť** odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 4 a § 239 ZP).
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno bez nároku na mzdu na nevyhnutne potrebný čas (§ 136 ods.1 ZP) funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie. V prípade účasti funkcionára výboru odborovej organizácie na zasadnutí Rady ZO OZ PŠaV poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy (§ 136 ods. 1 ZP).
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu po 2 hodiny mesačne na výkon funkcie predsedu a pokladníka výboru ZO OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri SPŠT (§ 240 ods. 3 ZP).
- (4) Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na vymedzení okruhu osôb podľa § 48 ods. 4 písm. d) ZP, s ktorými môže byť opätovne uzatvorený pracovný pomer nasledovne:
- pomocný vychovávateľ ŠI
 - pomocná sila v kuchyni
 - vrátnik školy a ŠI
 - pedagogický zamestnanec, ktorého týždenný pracovný úväzok je najviac 5 hodín
 - prevádzkový zamestnanec, ktorého týždenný pracovný úväzok je najviac 7,5 hodín .

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 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 prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 19

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- (1) Umožniť dodržiavanie intervalu povinných lekárskeho prehliadok zamestnancov.
- (2) Vybaviť pracoviská potrebnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem.
- (3) Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti minimálne 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.)
- (4) Poskytnúť zamestnancovi s vekom vyšším ako 50 rokov pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku pre účely stanovené § 141 ods. 2 písm. a) ZP o 1 deň v kalendárnom roku nad rámec stanovený v § 141 ods. 2 písm. a) bod 1 ZP.

Článok 20

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti s výnimkou zamestnancov, vyslaných na pracovnú cestu, podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane nápoja v priebehu pracovnej zmeny. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny 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.
- (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 0,25 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov (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 v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),

- c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadku vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q) zákona o BOZP),
- d) zabezpečiť pre zamestnancov hodnotenie zdravotného rizika raz za rok a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm. h) zákona NR SR č. 355/2007 Z. z.
- e) 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),
- f) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- g) 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),
- h) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- i) 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),
- j) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
- k) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 3 a 5 zákona o BOZP),
- l) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- m) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- o) znášať náklady spojené so zaistením BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 22

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetrí príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa a s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 23

Tvorba sociálneho fondu

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

- a) povinný prídelenie vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,05 %
- zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Štvrtá časť

Článok 24

Záverečné ustanovenia

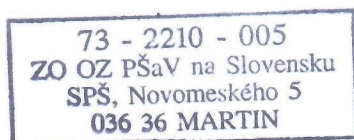
- (1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať na požiadanie jednej zo zmluvných strán polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 25. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Martine dňa 14. 02. 2022

.....

zakladna organizácia

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa



Stredná priemyselná škola technická
Novomeského 5/24, 036 36 Martin
IČO: 161578
-1-

Zásady pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu na rok 2022

1. Tvorba fondu (§ 3)

Zamestnávateľ tvorí fond v rozsahu a za podmienok ustanovených zákonom č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších novelizácií a v súlade s uzatvorenou kolektívnou zmluvou na rok 2022.

Fond je tvorený ako úhrn:

- a) povinného prídeltu vo výške 1 %,
- b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,05 %.

2. Použitie fondu (§7)

Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu príspevok na:

2.1 Stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi

Výška príspevku na jedno hlavné jedlo v ŠJ SPŠT Martin predstavuje 0,25 €. Výška príspevku ostáva nezmenená aj v mimoriadnych prípadoch, keď je poskytnuté náhradné stravovanie.

2.2 Dopravu do zamestnania a späť

2.2.1 Doprava do zamestnania - kompenzácia

Pri úhrade výdavkov na dopravu do zamestnania zamestnávateľ poskytne príspevok na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond. Príspevok na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť bude vo výške max. 30 % sumy vynaloženej na dopravu verejnou dopravou podľa počtu odpracovaných dní v kalendárnom roku. Pri možnosti cestovania vlakom i autobusom sa do úvahy berie cenovo výhodnejší spôsob dopravy.

Príspevok na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania bude zamestnávateľ poskytovať najneskôr v termíne určenom na výplatu mzdy alebo platu po preukázaní nároku zamestnanca na príspevok. Zamestnanec je povinný predložiť do učtarne doklady, preukazujúce vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania a späť za daný mesiac najneskôr prvý pracovný deň nasledujúceho mesiaca.

2.2.2 Jednorazový príspevok na cestovné

Raz ročne poskytnie zamestnávateľ každému zamestnancovi jednorazový príspevok na cestovné v maximálnej výške 10 €. Výška a termín vyplatenia príspevku sa dohodne individuálne so ZV OZ.

2.3 Kultúrne a športové podujatia

Na kultúrne a športové podujatia organizované školou možno prispieť z prostriedkov sociálneho fondu maximálne do výšky 13 € na osobu ročne podľa náročnosti výdavkov podujatia so súhlasom ZV OZ.

2.4 Regenerácia pracovnej sily

2.4.1 Zahraničné a domáce zájazdy

Na zahraničné a domáce zájazdy sa poskytuje príspevok zo sociálneho fondu len v tom prípade, ak sú organizované výborom ZO OZ pri SPŠT Martin. Výška príspevku bude určovaná osobitne pre každý zájazd podľa výšky finančných prostriedkov v sociálnom fonde.

2.4.2 Rehabilitácie, masáže a pod.

Zamestnávateľ na základe uzatvorenej zmluvy s poskytovateľmi rehabilitačných a im podobných služieb, umožní zamestnancom využívať tieto služby. Rozsah služieb bude stanovený individuálne po dohode s ZV ZO a upravený internými pokynmi na príslušné obdobie.

2.4.3 Zdravotná starostlivosť

V prípade záujmu zamestnancov (viac ako 50%) – poskytnutie vitamínov 1 krát ročne – obvykle v mesiacoch november – marec, v hodnote max. 5 € na 1 zamestnanca. Vitamíny zabezpečí zamestnávateľ na základe požiadavky ZV OZ pri SPŠT Martin.

2.5 Ďalšia realizácia sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

2.5.1 Príspevok na špeciálne zdravotné úkony

Na základe žiadosti poskytnie zamestnávateľ príspevok na zdravotné úkony (chrup, okuliare, operácia očí – iné závažné prípady individuálne) vo výške 50 % z ceny zdravotného úkonu, max. do výšky 100 €.

Za **špeciálny zdravotný úkon** sa považuje pre účely týchto zásad chrup, okuliare, operácia očí.

V iných závažných prípadoch sa individuálne môže zväziť každý prípad.

Chrup - náklady na zubnú protézu, mostík, korunku, zubný implantát, dentálnu hygienu a iné úkony stomatologického charakteru; žiadateľ môže predložiť viac dokladov z časového rozhrania najviac 8 mesiacov daného roka.

Príspevok na špeciálny zdravotný úkon poskytne zamestnávateľ vtedy, ak zamestnanec predloží nasledovné doklady:

- Žiadosť o poskytnutie príspevku s vyjadrením ZV ZO na predpísanom tlačíve.
- Potvrdenie príslušnej očnej optiky alebo zdravotníckeho zariadenia o úhrade nákladov (kópia).
- Potvrdenie zubnej ambulancie o úhrade výšky nákladov.

Vyplatenie tohto príspevku môže zamestnanec požadovať **raz za dva roky** (rozhodujúci je konkrétny dátum podania žiadosti a zároveň i dátum príslušných dokladov).

Žiadosti o poskytnutie príspevku sa nachádzajú u tajomníčky školy, ktorá súčasne vedie evidenciu žiadostí a poskytnutých príspevkov.

Kontrolu nároku na príspevok vzhľadom na dodržanie dvojročnej lehoty vykonáva tajomníčka školy. Ak žiadosť nebude obsahovať doklady preukazujúce vznik nákladov, takúto žiadosť tajomníčka neprevezme. Kompletnú zaregistrovanú žiadosť postúpi tajomníčka školy RŠ.

Posudzovanie žiadostí sa vykonáva 2x ročne – v mesiacoch júl a december príslušného roka. Žiadosti musia byť podané najneskôr 30. júna a 30. novembra príslušného roka.

Pri posudzovaní žiadostí je rozhodujúci dátum ich podania.

Po schválení riaditeľom školy budú príspevky vyplatené v najbližšom výplatnom termíne na účet zamestnanca uvedený v mzdovej učtárni.

2.5.2 Sociálne výpomoci

- Na preklopenie ťažkej rodinnej situácie z dôvodu dlhodobej PN zamestnanca zamestnávateľ poskytne príspevok maximálne do výšky 50 € . Za dlhodobú PN sa považuje doba liečenia dlhšia ako 8 týždňov. O túto výpomoc môže zamestnanec požiadať raz za rok. Ak pôjde o PN na prelome rokov, rozhodujúci je dátum požiadania o príspevok.
- Sociálna nenávratná výpomoc sa poskytuje v najbližšom výplatnom termíne na účet zamestnanca. Žiadateľ predloží riaditeľovi školy žiadosť bezprostredne po ukončení PN, najneskôr do 10 dní od jej ukončenia.
- Zamestnávateľ poskytne príspevok na pohreb manžela alebo manželky vo výške 100 Euro na základe žiadosti zamestnanca.

2.5.3 Spoločenské podujatia organizované školou

Na spoločenské podujatia organizované školou (Deň učiteľov, vianočné posedenie, záver školského roka, stretnutia zástupcov partnerských a družobných škôl a pod.) možno prispieť z prostriedkov sociálneho fondu maximálne do výšky € 15,00 na osobu/akcia (týka sa aj poberateľov starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, ktorí boli zamestnaní v SPŠT Novomeského 5 Martin ku dňu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku - § 7 ods. 2 zákona č. 591/2007, ktorým sa mení a dopĺňa zákon Národnej rady Slovenskej republiky

č. 152/1994 Z. z. o sociálnom фонде) podľa náročnosti výdavkov podujatia so súhlasom ZV OZ.

2.5.4 Ostatné čerpanie

V prípade, že v predchádzajúcom roku nedôjde k uzatvoreniu zmluvy s poskytovateľmi rehabilitačných a im podobných služieb, môže zamestnávateľ so súhlasom ZV OZ vyplatiť jednorazový príspevok na individuálnu regeneráciu pracovnej sily max. vo výške 50 € na osobu.

V rámci tejto časti čerpania SF po dohode s ZV ZO môžu byť peňažné prostriedky použité na nákup kytice pri životnom jubileu zamestnanca, pri odchode do dôchodku, úmrtí zamestnanca a pod. vo výške 15 €/kytica.

2.6 Doplnkové a rekvalifikačné štúdium

Príspevok na doplnkové a rekvalifikačné štúdium, prípadne iné štúdium, sa poskytne vtedy, ak bola podpísaná dohoda medzi zamestnancom a riaditeľom školy, kde sú vymedzené práva a povinnosti oboch zúčastnených subjektov. V dohode sa musí minimálne uviesť:

- a. názov inštitúcie zabezpečujúcej štúdium,
- b. obsah štúdia,
- c. dĺžka štúdia, začiatok a predpokladané ukončenie štúdia,
- d. rozsah pracovných povinností študujúceho zamestnanca,
- e. hmotné zabezpečenie a pracovné úľavy,
- f. doba pôsobenia zamestnanca v škole po úspešnom absolvovaní štúdia,
- g. konkrétnou sumou v € vyčíslené predpokladané náklady organizácie vynaložené na celé štúdium zamestnanca,
- h. záväzok zamestnanca, že vynaložené náklady, resp. ich časť vráti ak štúdium úspešne neukončí, alebo nesplní dohodnutú podmienku zotrvania v pracovnom pomere s organizáciou po úspešnom ukončení štúdia.

Zo sociálneho fondu sa poskytuje príspevok na doplnkové, rekvalifikačné, rozširujúce, podiplomové, prípadne iné štúdium na vysokej škole na území SR vo výške:

- 70 % maximálne však € 232,- vtedy, ak je v dohode zakotvené, že zamestnanec ostane pracovať v organizácii po úspešnom ukončení štúdia minimálne 5 rokov.
- 50 % maximálne však € 166,- vtedy, ak je v dohode zakotvené, že zamestnanec ostane pracovať v organizácii po úspešnom ukončení štúdia minimálne 4 roky.
- 30 % maximálne však € 100,- vtedy, ak je v dohode zakotvené, že zamestnanec ostane pracovať v organizácii po úspešnom ukončení štúdia minimálne 3 roky.
- Ak je v dohode zakotvené, že v škole bude zamestnanec menej ako 3 roky, príspevok zo sociálneho fondu sa mu nevypláti.
- Príspevok sa poskytne zamestnancovi len raz na jednu formu štúdia, resp. i viac foriem, ale do stanovených maximálnych výšok (€ 232,- € 166,- € 100,-).

Zamestnanec predkladá riaditeľovi školy žiadosť na poskytnutie príspevku, pričom k žiadosti musí doložiť:

- a. dohodu,
- b. potvrdenie školy, kde študuje, o vyčíslení nákladov podľa ročníkov, semestrov a zápisné,
- c. čitateľnú fotokópiu poštovej poukážky s vyznačením semestra alebo ročníka, za ktorý zamestnanec zaplatil poplatok.

2.7 Doplnkové dôchodkové sporenie

V súlade s kolektívnou zmluvou článok 12, ods. 2, písm. b) bude uhrádzaný príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške 0,5 % z vymeriavacieho základu nad rámec zamestnávateľskej zmluvy.

3. Pôsobnosť fondu

Fond sa vzťahuje na zamestnancov SPŠ Martin, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu k organizácii, založenom pracovnou zmluvou. Nevzťahuje sa dôchodcov s výnimkou bodu 2.5.3 a rodinných príslušníkov. Príspevky podľa bodov 2.2.2 a 2.5.4 – jednorazový príspevok na individuálnu regeneráciu pracovnej sily sa prepočítavajú podľa týždenného rozsahu pracovného času.

4. Záverečné ustanovenie

Návrh rozpočtu sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok vypracúva a gremiálnej porade riaditeľa školy predkladá do 31. januára ekonómka školy.

Žiadosti zamestnancov na poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu musia byť odporučené ZV OZ. Ekonómka vypracuje návrh na príspevok zo sociálneho fondu a predloží ho riaditeľke školy na schválenie. Po prerokovaní v ZV OZ a schválení resp. neschválení RŠ je rozhodnutie platné.

Nepredloženie dokladov na výplatu výdavkov podľa bodu 2.2.1 k 15. dňu výplatného mesiaca príslušného roka je dôvodom na zánik nároku na výplatu príspevku.

Zásady pre poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu ako aj zmeny a doplnky sú platné po odsúhlasení ZV OZ a účinné prvým dňom mesiaca nasledujúcim po podpise riaditeľkou školy.

Výška jednotlivých príspevkov zo sociálneho fondu sa bude pravidelne prehodnocovať podľa aktuálneho čerpania k 30. 6. a 30. 12. príslušného kalendárneho roka.

Prerokované a schválené v ZV OZ

V Martine dňa 14. 2. 2022

V Martine dňa 14. 2. 2022

Mgr. Tamara Jurinová
predsedníčka ZV OZ

Ing. Dagmar Najšlová
riaditeľka školy

73 - 2210 - 005
ZO OZ PŠaV na Slovensku
SPŠ, Novomeského 5
036 36 MARTIN