

Kolektívna zmluva

pre zamestnancov ZŠ s MŠ Plaveč
Školská 93, 065 44 Plaveč

na rok 2013

uzatvorená dňa 18. 03. 2013 medzi zmluvnými stranami:

ZO OZ PšaV na Slovensku pri ZŠ s MŠ, Školská 93, 065 44 Plaveč, IČO 42237599
zastúpenou Mgr. Máriou Hajdukovou, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie
a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej „KZ“) na základe plnomocenstva (ďalej Odborová
organizácia)

a

ZŠ s MŠ v Plavči, Školská 93, zastúpenou Mgr. Jánom Wildem, riaditeľom školy ako
štatutárnym zástupcom organizácie (ďalej Zamestnávateľ)

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 uzatvárať KZ vyplýva zo zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, stanov odborovej organizácie a plnomocenstva výboru ZO ktorý tvorí prílohu č.1 tejto KZ.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou a oprávnenie rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- (3) Na účely tejto KZ sa používajú spoločné označenia odborovej organizácie a zamestnávateľa ako „zmluvné strany“, namiesto označenia Zákonník 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“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2013 skratka „KZVS“.
- (4) Zamestnávateľ uznáva v zmysle ZP, svojho zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. Zároveň sa zaväzujú, že nebudú spochybňovať vzájomné oprávnenie a budú vystupovať ako zmluvné strany tejto KZ.
- (5) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (6) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere, aj na kratší pracovný čas (podiel nárokov v súlade s percentuálnym zastúpením pracovnej doby), nie pre práce na dohodu a brigádnikov.

- (7) Táto KZ je platná dňom podpisu s účinnosťou od 1. 1. 2013 do 31.12.2013 alebo do podpísania novej kolektívnej zmluvy.
- (8) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán a to na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán.
- (9) Zmluvné strany sa zaväzujú „doplnkom ku KZ“ zmeniť ustanovenia tejto 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.
- (10) Zmluvné strany uchovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia účinnosti.
- (11) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (12) Zmluvné strany sa zaväzujú zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia s vyhotovením zápisnice a prezenčnej listiny na pracovnej porade.
- (13) Novoprijatých zamestnancov oboznámi s touto KZ zamestnávateľ.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky, práva zamestnancov z KZ a KZVS

Článok: 2

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za prácu v sťaženom zdraví škodlivom pracovnom prostredí, ak sú splnené podmienky ustanovené v § 11 OVZ a všeobecne záväzných právnych predpisoch.
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 10,- €.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, príplatok ktorý je triednym učiteľom v jednej triede v sume 5% tarifného platu najvyššej platovej triedy a uvádzací príplatok 4% tarifného platu.
- (4) Zamestnávateľ vyplatí 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 v sviatok, patria mu aj príplatky podľa odseku 5 až 7. (§ 19 OVZ)
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm.c/ OVZ).

(6) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ).

(8) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ vypracuje kritériá v pracovnom poriadku.

(9) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

(10) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v zmysle platnej legislatívy plat, jedenkrát mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca na osobné účty zamestnancov

(11) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca:

a/ 3% zo mzdy účastníka pre zamestnancov do 50 rokov

b/ 4% zo mzdy účastníka pre zamestnancov nad 50 rokov a viac

Stanovenie výšky zamestnávateľského príspevku je stanovený s platnosťou od 1. 3. 2013 – Dodatok číslo 2 k zamestnávateľskej zmluve číslo 100001626

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

(13) Pracovný čas zamestnancov je zmluvnými stranami dohodnutý na 37,5 hod týždenne.

(14) Dovolenka pedagogických a nepedagogických zamestnancov sa predlžuje o jeden týždeň nad rozsah ZP, t.j. pedagogický pracovník 45 pracovných dní, nepedagogický pracovník 30 dní.

(15) Zamestnávateľ poskytne pedagogickým zamestnancom 3 dni študijného voľna s náhradou mzdy.

Článok 3 ***Kreditový príplatok***

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie 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.

(2) 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.

(3) 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.

Článok 4 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej 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.

Zmluvné strany sa dohodli vyplatiť ďalší priemerný mesačný zárobok v bode 1, písmena a, b, c, d, čl. 4

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru 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, odstupné najmenej v sume:

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca 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.

Zmluvné strany sa dohodli vyplatiť ďalší priemerný mesačný zárobok v bode 2, písmena a, b, c, d, e, čl. 4

(3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, 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 nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok: 5

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

(a) v oblasti stravovania prispievať na stravovanie v zmysle ZP ale aj zo sociálneho fondu

(b) v oblasti starostlivosti o kvalifikáciu starať sa o prehľbovanie, prípadne zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov

(c) v oblasti starostlivosti o zdravie umožniť vstupné a pravidelné preventívne prehliadky zdravotného stavu zamestnancov na náklady zamestnávateľa (raz za 5 rokov) a vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými a zdravotnými (lekárničky) potrebami.

(d) pravidelne prispievať do sociálneho fondu (ďalej len SF), kde celkový prídel bude tvorený:

a) povinným prídelom vo výške 1%

b) ďalším prídelom vo výške 0.25%

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, podľa zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ

c) predpokladaný prídel do SF pre rok 2013 je 2500,- €.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje utvárať pracovné podmienky, podmienky ochrany práce, podmienky zamestnávania, spolurozhodovania prerokovania a uplatnenia práva na informácie ako aj kontrolnú činnosť odborovej organizácii:

(a) vyžiadať predchádzajúci súhlas odborovej organizácie a rozhodnúť po prijatí námietok, podnetov a pripomienok, o dohode s ňou (písomne, alebo potvrdenie na príslušnom dokumente) pri:

- a) vydání pracovného poriadku
- b) výpovedi alebo okamžitom zrušení pracovného pomeru
- c) vydání predpisov a pravidiel BOZP
- d) určení začiatku a konca pracovného času vrátane prestávky na jedenie
- e) určení a rozsahu práce nadčas
- f) určení hromadného čerpania dovoleniiek
- g) vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ môže zamestnancovi pridelovať prácu s poskytnutím jeho 60% funkčného platu
- h) určení prídelu, čerpania a použitia sociálneho fondu

(b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- a) o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku
- b) o prechode práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov
- c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (aj práce na dohodu, brigády) pri ich vzniku
- d) o možnostiach pracovných miest u zamestnávateľa
- e) o hromadnom prepúšťaní
- f) zrozumiteľným spôsobom sloвне na začiatku roka o prijatí rozpočtu, o limite mzdových prostriedkov, ktoré určil zriaďovateľ, o prípadných zmenách a použití týchto prostriedkov, ako aj o výsledkoch hospodárenia za príslušný rok

(c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- a) opatrenia pri prechode práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov
- b) opatrenia ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu
- c) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru
- d) opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie
- e) požadovanú náhradu škody a obsah dohody ak náhrada škody presahuje 33 €.
- f) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze
- g) o organizačných zmenách, ktoré sa považujú za obmedzenie, zastavenie činnosti zamestnávateľa

(3) Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii vykonávať kontrolnú činnosť v zmysle ZP a § 239

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom odborovej organizácie na školenie predsedov a členov komisie BOZP.

(5) Zamestnávateľ sa v rozsahu svojej pôsobnosti zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie a ochranu práce v tomto záujme bude:

(a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické a organizačné opatrenia podľa predpisov na zaistenie BOZP

(b) pravidelne oboznamovať s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich i ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie

(c) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP – prevencia, technické prostriedky, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií

(d) zisťovať, objasňovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a viesť ich evidenciu

(e) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP (školenie, vyšetrowanie, kontrola)

(f) vypracovávať koncepciu politiky BOZP a program jej realizácie

(g) vykonať najmenej raz ročne pravidelnú previerku BOZP pracoviska v spolupráci s odborovou organizáciou

(h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti

(i) poskytovať zamestnancom bezplatne osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky a riadne s nimi hospodáriť (udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať na základe nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia)

(j) dbať na to, aby sa neohrozovalo zdravie zamestnancov fajčením na pracoviskách

7) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať (nezávisle ale aj v súčinnosti so zamestnávateľom) kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa (ZP § 149)

(8) Zmluvné strany sa dohodli:

(a) na súčinnosti pri riešení písomných nárokov a sťažností vyplývajúcich z tejto KZ (zamestnanec si individuálne nároky písomne nárokuje u zamestnávateľa, tie podliehajú schváleniu odborovej organizácie)

(b) na súčinnosti zmluvných strán pri poskytovaní informácií umožňujúcich splnenie záväzkov z KZ

(c) na racionálnom riešení zabezpečenia nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie (miestnosť so zariadením, platenie prevádzkových nákladov, priestor na zverejňovanie informácií, používanie telefónnej linky).

(d) na vykonaní vyhodnotenia plnenia tejto KZ do 30 dní, ak o to požiadala jedna zo zmluvných strán písomne

(e) a vyhlasujú, že túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú

(f) že súčasťou KZ sú prílohy č.1 Plnomocenstvo a č. 2 Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

(g) zamestnávateľ vyplatí nepedagogickým zamestnancom /upratovačky/ finančnú kompenzáciu za pranie ochranných pracovných pomôcok – 2 hod. mesačne - 2,- €.

(h) táto KZ sa vyhotoví v troch exemplároch: 1x archív, 1x zamestnávateľ, 1x ZO OZ PšaV

.....
Mgr. Mária Hajduková
predseda ZO OZ PšaV pri ZŠ s MŠ Plaveč

.....
Mgr. Ján Wilde
riaditeľ ZŠ s MŠ Plaveč

PRÍLOHA č.1 ku KZ na rok 2013

PLNOMOCENSTVO:

Výbor Základnej organizácie Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ s MŠ v Plavči, Školská 93, IČO 73-1014-710 splnomocňuje týmto Mgr. Máriu Hajdukovú, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2013 v mene našej základnej organizácie.

Plaveč 10.02. 2013

.....
Za výbor ZO tajomníčka Mgr. Anna Koršňáková

Plaveč 10.01. 2013

Plnomocenstvo prijímam.

.....
Predseda ZO OZ PšaV Mgr. Mária Hajduková

PRÍLOHA č. 2 ku KZ pre rok 2013

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu pre rok 2013

Všeobecné ustanovenia:

- 1/ Tieto zásady upravujú tvorbu a následné použitie sociálneho fondu (ďalej len SF). Odborová organizácia sa podieľa na tvorbe týchto zásad a spolurozhoduje (odsúhlasuje) použitie SF. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom a ojedinele rodinným príslušníkom.
- 2/ V priebehu roka sa jednotlivé položky SF môžu upravovať a meniť podľa aktuálneho stavu finančných prostriedkov na účte SF v súlade s potrebami zamestnancov školy po vzájomnej dohode zmluvných strán.
- 3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho kalendárneho roka.
- 4/ Prostriedky SF sa vedú na osobitnom účte. Na tento účet sa finančné prostriedky odvádzajú vo výške 1/12 a to do 15 dní po začatí každého mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu.
- 5/ Zamestnávateľ odsúhlasí všetky výdavky zo SF, v zmysle týchto zásad, s predsedami ZO OZ PšaV pri ZŠ s MŠ v Plavči.
- 6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení s prostriedkami zo SF zodpovedá hospodárska pracovníčka školy Margita Kosturková

Rozpočet sociálneho fondu pre rok 2013

Príjmy do SF na rok 2013:

Predpokladaný príjem SF na rok 2013	2.500,-€
-povinný prídelt vo výške 1 %	1.900,-€
-ďalší prídelt vo výške 0,25 %	600,-€
Zostatok z predchádzajúceho roku	823, 52 €
Spolu:.....	3. 323,52 €

Výdavky zo SF na rok 2012

a) Stravovanie	1000,- €
b) Sociálna výpomoc nenávratná	200,- €
Sociálna výpomoc pri narodení dieťaťa	40,- €
c) Dary pri spoločenských udalostiach a životných jubileách	300,-€
d) Rekondičné pobyty, zdravotná starostlivosť	300,- €
/10,- € na 1 osobu/	
e) Kultúrne spoločenské a vzdelávacie podujatia – ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosť o zamestnancov	1.000,- €
Rezortný deň školských pracovníkov- 10 € / 1osoba.....	320,- €
Začiatok a koniec šk. roka.....	100,- €
Družba s Poľskom.....	250,- €

- f) kompenzácia prevádzkovým pracovníkom pri údržbe ochranných pomôcok
– plný úväzok 2,-€
- polovičný úväzok 1,- €
Spolu: 90,- €

Zásady pre použitie sociálneho fondu pre rok 2013:

a) Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravovanie vo výške najmenej 0,33 € na jedno hlavné jedlo počas roku 2013 za každý odpracovaný deň (výkon práce min. 4 hod., neposkytuje sa pri dovolenke, čerpaní náhradného voľna, lekárskom ošetrovaní ani inej neprítomnosti na pracovisku)

b) Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ poskytne jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc v týchto prípadoch:

- 1) pri úmrtí člena rodiny (manžel, manželka, deti, druha, družky) 100,-€
- 2) pri dlhodobej pracovnej neschopnosti viac ako 5 mesiacov maximálne 40,- €.
- 3) pri živelnej pohrome a vzniknutej škode a to v pomernej čiastke (podľa počtu podaných žiadostí), najviac však do výšky 70 € ;

Za živelnú pohromu sa bude považovať: požiar, záplava, víchrica, krupobitie, poškodenie bleskom s následkom bezprostredného ohrozenia bývania

Zamestnanec po splnení podmienok (vzniknutá škoda) písomne požiada zamestnávateľa o nenávratnú sociálnu výpomoc a doloží potvrdenie orgánu samosprávy o výške škody.

Žiadosť následne prejde schvaľovaním zamestnávateľom a vo výbore ZO. Po schválení bude zamestnanec oboznámený s výškou schválenej sumy a ďalšími podmienkami.

Evidenciu nenávratných sociálnych výpomocí vedie poverený pracovník školy.

c) Dary pri spoločenských udalostiach a životných jubileách

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo SF dary po nadobudnutí nároku:

- 1) pri dovŕšení jubilea – 50 rokov života vo výške 70 €;
- 2) pri dovŕšení jubilea – 60 rokov života vo výške 70 €;
- 2) pri prvom odchode do dôchodku (starobného, invalidného) vo výške 70 €;
- 3) na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca do výšky 20,-€
- 4) pri narodení dieťaťa poskytne príspevok 40- €
- 5) poskytne príspevok na rekondičné pobyty vo výške 10,- €/člen

d) Kultúrne, spoločenské podujatia

1) Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov /podľa rozpočtu v bode e/

2) Finančná rezerva

Finančné prostriedky SF z tejto položky budú použité po dohode zamestnávateľa a ZO OZ pre potreby všetkých zamestnancov pri nepredvídaných okolnostiach.

3) Zamestnávateľ poskytne príspevok k Vianociam 10,- €/člen

Závěrečné ustanovenie

- 1) V zmysle zákona MF SR č. 366/1999 Z. z., § 36, ods. 2, písm. d) o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov sú príjmy z položky SF zdaňované osobitnou sadzbou dane podľa zákona MF SR č. 152/1994 Z. z. - § 7 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
- 2) Tieto zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu sú súčasťou KZ na rok 2013, ako príloha a nadobúdajú účinnosť spolu s účinnosťou KZ.