

# Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 21.12.2020  
medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole J.A. Komenského 1290/1, 957 04 Bánovce nad Bebravou, IČO: 36128872, zastúpenou Michaelou Bartoňovou, predsedom základnej organizácie (ďalej odborová organizácia), ktorý je oprávnený na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej KZ) podľa čl. 5, ods. 2 stanov (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Bánovciach nad Bebravou J. A. Komenského 1290/1, IČO: 36128473, zastúpenou Mgr. Martinom Slovák, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ) nasledovne:

## Prvá časť

### Úvodné ustanovenia

#### Článok 1

#### *Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy*

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 10.11.2016, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy p. Michaelu Bartoňovú, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 10.11.2016 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 10.4.2002 pod č. škol. – 34/3/2002 v znení dodatkov vydaných Mestom Bánovce nad Bebravou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu 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 Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

#### Článok 2

#### *Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa*

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
- (2) 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 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom **1. januára 2021** a končí dňom **31. decembra 2021**.

### **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 „dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené..
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom 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 troch 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 doručenia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
- (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, odmeny a náhrady za pohotovosť***

- (1) Zamestnancom môže riaditeľ školy priznať osobný príplatok za ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov, alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností. Priznanie osobného príplatku je nenárokové.
- (2) O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Návrh na poskytnutie osobného príplatku zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní vedúci zamestnanec (priamy nadriadený) a predloží riaditeľovi školy. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku. ( § 10 ZOVZ).
- (3) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu
  - a) pri príležitosti obdobia letných dovoleníek,
  - b) pri príležitosti vianočných sviatkov.
- (4) Odmena podľa odseku 4 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 4 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka. ( § 20 ZOVZ).
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v druhom polroku 2021 príspevok vo výške 100 eur. Podmienkou je prísun finančných prostriedkov zo štátneho rozpočtu (prenesené kompetencie) a z rozpočtu zriaďovateľa (originálne kompetencie) a trvanie pracovného pomeru k 30.11.2021 najmenej 6 mesiacov a zamestnanec nemôže byť v skúšobnej dobe alebo výpovednej dobe. Príspevok sa vypláti v mesiaci december 2021.
- (6) Iné príplatky a náhrady vypláti zamestnávateľ zamestnancovi v zmysle platných zákonov.

### **Článok 8**

#### ***Výplata platu a zrážky z platu***

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15-ty deň nasledujúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech účtu rady odborovej organizácie číslo účtu : SK48 7500 0000 0040 0785 2845 vo výške 1%, vždy do 20-teho dňa v mesiaci, v ktorom sa plat vypláca.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané

## Článok 9

### *Odstupné a odchodné*

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ zákonníka práce odstupné zvýšené o 1 funkčný plat nad rozsah podľa § 76 zákonníka práce.
- (2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % , zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho 2 funkčných plátov. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (3) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 zákonníka práce.

## Článok 10

### *Pracovné podmienky*

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) Základná výmera dovolenky je 6 týždňov. Dovolenka vo výmere 7 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.
- (3) Pedagogickí zamestnanci môžu vykonávať prípravu na výchovno-vzdelávací proces aj mimo pracoviska v rámci týždenného pracovného času v zmysle platného pracovného poriadku (Čl. 15, bod 3).
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na požiadanie v prvom polroku 2021 pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu 1 deň . Zamestnanec oboznámi so svojou žiadosťou zamestnávateľa najneskôr 2 dni vopred.
- (5) Zamestnávateľ bude včas informovať výbor odborovej organizácie o všetkých prípadoch rozvázovania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa a vopred prerokuje tieto prípady s výborom odborovej organizácie.
- (6) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania bude zamestnávateľ pri skončení pracovného pomeru zohľadňovať zamestnancov vo veku 3 rokov pred nárokom na starobný dôchodok, ak odpracovali u zamestnávateľa najmenej 20 rokov.
- (7) Zamestnávateľ môže zamestnávať na dobu určitú opakovane bez 6 mesačnej pauzy zamestnanca:
  - asistenta učiteľa
  - špeciálneho pedagóga
  - vedúceho krúžku (externého pracovníka)
  - zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas

### **Tretia časť**

#### *Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán*

### **Článok 11**

#### ***Obdobie sociálneho mieru, jeho prerušenie, riešenie kolektívnych sporov, individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností***

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak nedôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru inak ako postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, 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 č. 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práva a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.
- (4) Pri riešení kolektívnych sporov, individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností budú zmluvné strany postupovať v zmysle platných právnych noriem a pracovného poriadku.
- (5) 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, že budú postupovať v zmysle zákonov uvedených v ods.2 tohto článku.
- (6) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ZP).

### **Článok 12**

#### ***Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie***

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
  - a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
  - b) všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod./ na svoj náklad, používanie kopírovacieho prístroja počítača, tlačiarne, internetu a podľa možností kancelárske potreby,
  - c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

- (2) Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov v zmysle podpory odborovej organizácie.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu na školenia, porady, kolektívne vyjednávanie a akcie poriadané Radou ZO, KR ZO, ZO a OZ PŠ a V na Slovensku.
- (4) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času predsedovi odborovej organizácie v dohodnutý deň na zabezpečenie činnosti odborovej organizácie a rady odborovej organizácie..

### **Článok 13**

#### ***Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej 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 písomne informovať odborovú organizáciu, vopred prerokovať s odborovou organizáciou v zmysle ZP § 74 a ZOVZ,
  - b) umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol :
    - nad stavom BOZP u zamestnávateľa (§149 ods.1 ZP, zákon č.330/1996 Z. z. NR SR),
    - v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov (§ 237 - § 239 ZP a záväzkov z tejto KZ),
  - c) informovať o záväznom limite mzdových prostriedkov na kalendárny rok, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách ,
  - d) informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v oblasti s aplikáciou ZOVZ nariadenia vlády SR, ktorými sa ustanovujú katalógy pracovných činností,
  - e) informovať o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP ( § 146 a § 147 ZP, § 8a až 8f zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, § 6 Nar. vlády SR č. 395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP),
  - f) zamestnávateľ bude písomne informovať odborovú organizáciu o platobnej neschopnosti do 5 dní od jej vzniku ( § 23, ods. 1 ZP ).
  - g) zamestnávateľ je povinný predkladať zástupcom zamestnancov Správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch 1x ročne za predchádzajúci kalendárny rok v termíne do 31. januára.

### **Článok 14**

#### ***Záväzky odborovej organizácie***

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 12 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 15**

### ***Ochrana práce a kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP***

- (1) Povinnosti zamestnávateľa v oblasti BOZP vyplývajú z § 146 a § 147 ZP a § 8 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmenách a doplnení niektorých zákonov v znení zmien a doplnkov.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho:
- a) uvoľní z práce zamestnanca povereného na výkon kontroly BOZP s náhradou mzdy,
  - b) vykoná najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách v spolupráci s príslušným odborovým orgánom,
  - c) bude odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
  - d) bude poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv,
  - e) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnanec povinný udržiavať v použiteľnom stave,
  - f) zamestnávateľ je povinný kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi, a v prípade potreby ich obnovovať.
  - g) oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
  - h) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
- a) 1-krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
  - b) 1-krát za rok rozsah, podmienky a obnovu poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s Nar. vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

## **Článok 16**

### ***Zdravotnícka starostlivosť***

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
  - b) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
    - od 1 dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
    - od 4 dňa do 10 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č.462/2003 Z. z.).

## **Článok 17** **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravovanie zamestnancom v zmysle § 152 ZP.
- (2) 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 vo výške 0,40 € na jedno hlavné jedlo.
- (3) V školských jedálňach sa umožní stravovanie dôchodcom, bývalým pracovníkom v školstve a cudzím stravníkom.

## **Článok 18** **Starostlivosť o kvalifikáciu a profesijný rozvoj**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o zvyšovanie kvalifikácie a profesijného rozvoja zamestnancov a dbať na to, 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.

## **Článok 19** **Sociálny fond**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu a prídeltu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov. Povinný prídelt je vo výške 1% a ďalším prídeltom najmenej 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných na výplatu za kalendárny rok.

## **Štvrtá časť**

### **Článok 20** **Záverečné ustanovenia**

- (1) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch.
- (2) Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, porozumeli jej, súhlasia s jej obsahom a preto ju bez nátlaku, ako prejav slobodnej vôle, podpisujú.



---

Michaela Bartoňová  
predseda ZO OZPŠaV

---

Mgr. Martin Slovák  
riaditeľ školy

## **Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

### **Článok 1** ***Všeobecné ustanovenia***

- (1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje len zamestnancom, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas. Neposkytuje sa zamestnancom zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a výborom odborovej organizácie.
- (3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú. SK90 0200 0000 0016 4041 3051. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca, ktoré sa tvoria presne z mesačne tvorených skutočných vyplatených funkčných plátov. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca januára v nasledujúcom kalendárnom roku.
- (5) Odborová organizácia prostredníctvom výboru odborovej organizácie aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť rozpočet, výdavky zo SF a zmeny v rozpočte SF s výborom odborovej organizácie .
- (6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa, ekonómka školy.
- (7) Podkladom na plnenie zo SF v bode C/1,C/2,C/3(sociálne výpomoci) je žiadosť zamestnanca (vzorová), ktorej súčasťou sú príslušné prílohy, odporučená riaditeľom školy a odborovou organizáciou. Žiadosť doručí zamestnanec predsedovi odborovej organizácie.
- (8) Ku každej žiadosti prikladá výbor odborovej organizácie výpis uznesenia.

- (9) Sociálne výpomoci sa vyplácajú na základe žiadosti a príslušných príloh podaných najneskôr do 20.novembra v kalendárnom roku. Neskôr podané žiadosti sa presúvajú do nasledujúceho roka s tým, že tento bude považovaný za rok realizácie.

## **Článok 2** **Rozpočet sociálneho fondu 2021**

(1) Predpokladaný <b>príjem</b> sociálneho fondu na rok 2021 je podľa zákona č. 152/1994 Z. z a v znení neskorších predpisov.	
a) povinný prídel vo výške 1 % je podľa § 3 ods. 1 písm. a	3 980,00 €
prídel podľa § 3 ods. 1 písm. b podľa dohodnutej KZ 0,05 %	20,00 €
b) zostatok SF z predchádzajúcich rokov	2 085,65 €
(2) <b>Výdavky</b> zo sociálneho fondu na rok 2021	
a) stravovanie	2 225,00 €
b) na dopravu do zamestnania a späť	0,00 €
c) sociálna výpomoc nenávratná	300,00 €
d) dary	0,00 €
e) kultúrna a spoločenská činnosť zamestnancov	540,00 €
f) regenerácia pracovnej sily	1080,00 €
	<b>Spolu príjem :</b> 6 085,55 €
	<b>Spolu výdavok :</b> 4 145,00 €
	<b>Rezerva:</b> 1 940,65 €

## **Článok 3** **Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

### **A) Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,40 €.

### **B) Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť**

- (1) Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou, ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve SR, zistené Štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci 2 roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného času na pracovisku zamestnanca ( zákon č. 591/2007 Z. z., §7, ods. 5). Príspevok sa poskytne vo výške 50% z celkových nákladov na dopravu v kalendárnom mesiaci. Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať mesačne resp. kvartálne a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

### C) Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení výborom odborovej organizácie poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

- (1) Pri úmrtí zamestnanca, rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov do výšky maximálne..... 150 €  
Prílohy k žiadosti:  
fotokópia úmrtného listu
- (2) V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane. Výpomoc sa poskytne zamestnancovi 1-krát v kalendárnom roku do výšky maximálne..... 100 €  
Prílohy k žiadosti:  
potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,  
potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,  
fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,  
potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.
- (3) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine – diferencovane. Výpomoc sa poskytne raz za dva roky zamestnancovi, ktorý preukáže ťažké zdravotné ochorenie, ako príspevok na lieky, najviac do výšky..... 50 €

### D) Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- a) pri 25. ročnom pracovnom jubileu, za každý odpracovaný rok u zamestnávateľa nepretržite.....4,50 €

### E) Kultúrna a spoločenská činnosť zamestnancov

Zo sociálneho fondu sa môže príspevok poskytnúť na:

- a) spoločenské posedenie pracovníkov školy .....15,00 €/osoba
- b) regeneráciu pracovnej sily.....30,00 €/osoba

V Bánovciach nad Bebravou 21.12.2020

---

Michaela Bartoňová  
predseda ZO OZPŠaV

---

Mgr. Martin Slovák  
riaditeľ školy