

Materská škola – Óvoda, Zádielska 4, 040 01 Košice Staré Mesto

ZO OZ PšaV pri MŠ Zádielska 4, Košice Staré Mesto

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**ROKY 2022 – 2025**

# Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 01. 01. 2022 medzi zmluvnými stranami:

**Materská škola – Óvoda, Zádielska 4, 040 01 Košice Staré Mesto** IČO 42245265 zastúpenou **Mgr. Lucia Lukáčsová**, riaditeľ školy (Mestská časť Košice Staré Mesto, Hviezdoslavova 7, 040 01 Košice)

a

**Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri MŠ**, zastúpenou **Lubomíra Ondříšková** predseda ZO, splnomocnenstva zo dňa 01. 01. 2022.

## Prvá časť Úvodné ustanovenia

### Článok 1 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

- 1/ Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a na kratší pracovný čas.
- 2/ 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“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto označenia zákon o pedagogických zamestnancoch a o odborných zamestnancoch skratka „ZPOZ“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“ a namiesto označenia Dohoda o spolupráci medzi Radou základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy Košice 1 a Mestom Košice skratka „Dohoda“.
- 3/ Účinnosť tejto „KZ“ sa začína dňom 1. januára 2022 a končí dňom 31. decembra 2025.

### Článok 2 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto „KZ“ do 30 dní od jej uzatvorenia.

## **Druhá časť**

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

#### **Článok 3**

##### **Príplatky, odmeny a náhradné voľno**

- 1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom príplatky v zmysle „ZP“ a „OVZ“.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.
- 3/ Za mimoriadne plnenie pracovných úloh súvisiacich s prechodným zvýšením potreby práce kvôli absencii nepedagogického zamestnanca zamestnávateľ poskytne odmenu do 25 ,00 € /deň (mimo prázdnin) zastupujúcemu zamestnancovi.
- 4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť mesačne odmenu za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce
  - a) výchovnému poradcovi x €,
  - b) koordinátorovi žiakov so ŠVVP x €,
  - c) koordinátorovi drogovej prevencie, ŠPZ, EMV, VMR, ... x €,
- 5/ Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že náhradné voľno za prácu v škole v prírode (ŠvP), na lyžiarskom výcvikovom kurze (LVK) a plaveckom kurze (PIK), bude zamestnávateľ poskytovať nasledovne:
  - a) ŠvP, LVK sedemdňové – 3 dni NV
  - b) ŠvP, LVK šesťdňové – 2 dni NVak sa so zamestnancom nedohodne inak.
- 6/ Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť odmenu zamestnancovi školy, za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce pri dosiahnutí 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu.

#### **Článok 4**

##### **Pracovný pomer na dobu určitú**

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli v súlade s §48 ods. 4 písm. d) „ZP“, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné aj pri vykonávaní výchovno-vzdelávacích, odborných a administratívnych prác, ktoré sú financované v rámci projektu (názov projektu).

#### **Článok 5**

##### **Osobný príplatok**

- 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.

- 2/ Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto „KZ“.
- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé eurá nahor, spravidla na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
- 4/ Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá).

## **Článok 6**

### **Príplatok za zmenu**

- 1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu
  - a) V dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 25,00 €,
  - b) V jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, príplatok mesačne v sume 20,00 €.

## **Článok 7**

### **Výkonnostný príplatok**

- 1/ Zamestnávateľ poskytne mesačne výkonnostný príplatok zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce podľa množstva a kvality práce. Priznaním výkonnostného príplatku nie je dotknutá možnosť priznať zamestnancovi osobný príplatok.
- 2/ Odmena za zastupovanie nepedagogického zamestnanca. Za mimoriadne plnenie pracovných úloh súvisiacich s prechodným zvýšením potreby práce kvôli absenciám nepedagogického zamestnanca zamestnávateľ poskytne odmenu do 25,00 €/deň (mimo prázdnin) zastupujúcemu zamestnancovi.

### **Iné odmeny**

- 1/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá v danom roku najmenej 6 mesiacov, odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov v sume **100,00 €**. Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi v skúšobnej dobe alebo vo výpovednej dobe. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výpláte za mesiac november.
- 2/ Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka zamestnancovi na jeho žiadosť **jeden deň pracovného voľna** s náhradou funkčného platu.

## **Článok 8**

### **Plat, výplata platu a zrážky z platu**

- 1/ Stupnice platových taríf sa zvýšia v zmysle „KZVS“.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- 4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.
- 5/ Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 15 dňa v mesiaci.

## **Článok 9**

### **Odstupné a odchodné**

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

## **Článok 10**

### **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat všetkým zamestnancom okrem pedagogických zamestnancov a odborových zamestnancov najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.
- 2/ Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa tarifný plat určí podľa odseku 1, tvorí prílohu tejto „KZ“.

## **Článok 11**

### **Pracovný čas zamestnancov**

- 1/ V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a pol hodiny týždenne, pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a pol hodiny týždenne.
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým a odborným zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

## **Článok 12**

### **Dovolenka za kalendárny rok**

- 1/ V zmysle „KZVS“, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom, ktorí nie sú uvedení v odseku 2, predlžuje výmera dovolenky za kalendárny rok uvedená v „ZP“ **o tri týždne**.
- 2/ Pedagogickým a odborným zamestnancom, vrátane vedúcich pedagogických a odborných zamestnancov, patrí dovolenka vo výmere **10 týždňov**.

**Tretia časť**  
**Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

**Článok 13**  
**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.
- 2/ Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom – funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie ich nevyhnutnej činnosti v nich.
- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto „KZ“.
- 4/ Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy 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, poslania odborovej organizácie a na školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

**Článok 14**  
**Ochrana práce**

- 1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia.
- 2/ Zamestnávateľ vypracuje zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov.

**Článok 15**  
**Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne raz ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu a jedenkrát ročne rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.
- 2/ Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

**Článok 16**  
**Zdravotnícka starostlivosť**

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje:
  - a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem,
  - b) umožniť zamestnancom zúčastňovať sa ozdravných pobytov.

## **Článok 17**

### **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

- 1/ Základná organizácia zabezpečí organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné pobyty pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.
- 2/ Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov, rekreáciu vrátane detskej v súlade so zásadami tvorby a čerpania sociálneho fondu.

## **Článok 18**

### **Stravovanie**

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- 2/ Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny v rámci jednej pracovnej zmeny, pri rozdelení pracovnej zmeny na dve alebo viacero častí sa tieto časti sčítavajú.
- 3/ Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách.

## **Článok 19**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie a zvyšovanie kvalifikácie 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 zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

## **Článok 20**

### **Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie**

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu je 1,5% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok.
- 2/ Zásady na tvorbu a čerpanie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto „KZ“ a sú uvedené v prílohe.



- 3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať doplnkovej dôchodkovej spoločnosti príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca vo výške 2% jeho funkčného platu.
- 4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.
- 5/ Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie nasledovne:
  - a) sumou 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov
  - b) sumou uhrádzanou podľa Zásad na tvorbu a čerpanie sociálneho fondu.

## **Štvrtá časť**

### **Článok 21**

#### **Záverečné ustanovenia**

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu a vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy, za I. polrok najneskôr do 15. 09. a za celý rok do 15. 02. v príslušnom roku.
- 2/ Táto „KZ“ je vyhotovená v troch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári a jeden exemplár bude zverejnený v zborovni.
- 3/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že kolektívnu zmluvu zverejní na svojej internetovej stránke bezodkladne po jej podpise zmluvnými stranami.

Košice, dňa 22. 12. 2021

**Mgr. Lucia Lukáčsová**  
Riaditeľ školy

**Lubomíra Ondříšková**  
Predseda ZO OZ

## Splnomocnenie

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri MŠ, Zádielska 4, 040 01 Košice Staré Mesto, splnomocňuje týmto Ľubomíru Ondříškovú, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy v mene našej základnej organizácie.

Košice, dňa 01. 01. 2022

za výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam:

Košice, dňa 01. 01. 2022

---

**Ľubomíra Ondříšková**



## **PRÍLOHA KZ Č. 1**

# **ZÁSADY TVORBY A ČERPANIA SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2018**

### **I. Všeobecné ustanovenia**

#### **Článok 1**

1. Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu na rok 2022 tvoria prílohu Kolektívnej zmluvy.
2. Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov škôl, školských zariadení a detských jaslí bez právnej subjektivity v zriaďovateľskej pôsobnosti mesta Košice.
3. Čerpanie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu sa riadi zákonom č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení zmien a doplnkov. Zmluvne strany sa dohodli, že výška SF je 1,5 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok.

#### **Článok 2**

Prostriedky SF sú určené pre :

- zamestnancov preddavkových organizácií – školy, školské zariadenia a detské jasle v zriaďovateľskej pôsobnosti mesta Košice,
- ich rodinných príslušníkov, ktorými sú manžel, manželka a nezaopatrené deti (maloleté a plnoleté, pokiaľ študujú a sú bez príjmu),
- poberateľov starobného alebo invalidného dôchodku, ktorým trvá pracovný pomer.

### **II. Zdroje tvorby sociálneho fondu**

#### **Článok 1**

SF sa tvorí:

- a/ povinným prídélom vo výške 1,5 %,
- b/ ďalšími príjmami SF pre rok 2022 sú :
  - zostatok sociálneho fondu k 31.12.2021
  - dary, dotácie a iné

### **III. Hospodárenie s fondom**

#### **Článok 1**

Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte MŠ – Óvoda, Zádielska 4, 040 01 Košice.

#### **Článok 2**

Na osobitný účet sa finančné prostriedky prevedú najneskôr do 15 dní po začatí každého mesiaca vo forme preddavkov z predpokladanej ročnej výšky základu.

#### **Článok 3**

Zúčtovanie finančných prostriedkov sa vykoná najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

#### **Článok 4**

Právomoci pri dispozícii s finančnými a ostatnými prostriedkami upravuje Smernica pre obchodný úctovný doklad, v zmysle schváleného rozpočtu a zásad.

### **IV. Použitie fondu**

#### **Článok 1**

#### **Regenerácia pracovnej sily**

##### **1. Rekreačné**

##### **1.1. Doplnkové rekreácie na území Slovenskej republiky:**

- pre zamestnanca 30 €
- pre rodinného príslušníka 10 €

##### **1.2. Detské tábory na území Slovenskej republiky :**

- 30 € na 1 dieťa zamestnanca

##### **1.3. Škola v prírode, lyžiarsky výcvik na území Slovenskej republiky :**

- 30 € na 1 dieťa zamestnanca

Body 1.2. a 1.3. platia pre deti do ukončenia základnej školy.

Z aktivít uvedených v bode 1.1.,1.2.,1.3. môže zamestnanec dostať príspevok len na jednu aktivitu v kalendárnom roku . Po ukončení pobytu zamestnanec požiada o preplatenie pobytu a predloží účtovné doklady na preplatenie.

## **2. Starostlivosť o zdravie zamestnancov**

**2.1.** Príspevok na komplexný ozdravný pobyt s liečebnými procedúrami v trvaní 5 až 7 dní: - 100 € na zamestnanca. Zamestnanci si ozdravné pobyty zabezpečujú sami. Po ukončení pobytu zamestnanec požiada o preplatenie pobytu a predloží účtovné doklady na preplatenie. Rodinní príslušníci hradia celú hodnotu pobytu. Príspevok sa poskytuje raz za dva roky.

**2.2.** Príspevok na regeneráciu pracovnej sily :  
- vypláť sa v prípade zostatku z celoročného objemu finančných prostriedkov sociálneho fondu po rozhodnutí a schválení sociálnou komisiou v mesiaci november príslušného roka.

## **3. Kultúra**

### **3.1. Kultúrne podujatia**

Zo sociálneho fondu sa poskytnú finančné prostriedky na úplnú alebo čiastočnú úhradu nákladov spojených s organizovaním :

- metodického dňa pri Dni učiteľov mesta Košice - do 12 €
- metodického dňa pri Svetovom dni výživy mesta Košice - do 12 €
- iných stretnutí so zamestnancami organizovaných zamestnávateľom alebo Výborom Rady ZO OZ PŠaV Košice II- podľa schválenia sociálnou komisiou.

### **3.2 Zájazdy**

**3.2.1.** Tematické poznávacie zájazdy na území Slovenskej republiky pre zamestnancov preddavkových organizácií sa organizujú v trvaní do 3 dní. Z prostriedkov SF sa hradia náklady na dopravu v plnej výške a ubytovanie a ďalšie náklady podľa výšky schválenej sociálnou komisiou.

**3.2.2.** Profesionálne zájazdy sa organizujú podľa profesionálneho zamerania zamestnancov. Výšku príspevku pre zamestnanca na konkrétny zájazd určí sociálna komisia .

**3.2.3.** Iné zájazdy pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov sa organizujú podľa záujmu. Ponuky prerokuje a výšku príspevku zo sociálneho fondu určí sociálna komisia.

## **4. Vzdelávacie aktivity**

**4.1.** Suma vyčlenená zo SF je určená na pokrytie nákladov spojených s účasťou zamestnancov na vzdelávacích akciách organizovaných zamestnávateľom a inou organizáciou. Použitie prostriedkov SF pre tento účel schváli sociálna komisia.

## Článok 2 Sociálne výpomoci

Zo sociálneho fondu budú poskytované nenávratné sociálne výpomoci:

1. Pri úmrtí zamestnanca ..... 170 €  
Pri úmrtí zamestnanca sa nenávratná finančná výpomoc na pohrebné trovy môže poskytnúť rodinnému príslušníkovi, prípadne pozostalým.
2. Pri úmrtí rodinného príslušníka (podľa čl. 2 časť I) sa vyplatí zamestnancovi finančná výpomoc :
  - bez nezaopatreného dieťaťa..... 230 €
  - s jedným alebo dvoma nezaopatrenými deťmi..... 300 €
  - s tromi a viac nezaopatrenými deťmi ..... 330 €Sociálna výpomoc sa poskytuje na základe žiadosti zamestnanca, doloženej kópiou úmrtného listu.
3. Pri narodení dieťaťa ..... 100 €
  - na každé dieťa pri jednom pôrodeSociálna výpomoc sa poskytuje na základe žiadosti zamestnanca, doloženej kópiou rodného listu dieťaťa.
4. Pri diagnóze CA, TBC ..... 332 €  
Sociálna výpomoc sa poskytuje na základe žiadosti zamestnanca s potvrdením odborného lekára .
5. Pri dlhodobom ochorení zamestnanca - práceneschopnosť minimálne
  - dva mesiace vcelku ..... 100 €
  - tri mesiace vcelku..... 170 €Sociálna výpomoc sa poskytuje na základe žiadosti zamestnanca s potvrdením odborného lekára .
6. V prípade súbehu bodov 4 a 5 .....500 €  
Žiadosť predložiť po ukončení PN alebo najskôr po 3 mesiacoch PN. Sociálna výpomoc sa poskytuje na základe žiadosti zamestnanca (rodinného príslušníka), doloženej dokladom o práceneschopnosti.  
Výpomoci v bode 4, 5 a 6 sa poskytujú na žiadosť zamestnanca 1x ročne .
7. Pri mimoriadnych udalostiach
  - 10% zo škody vyčíslenej znalcom, najviac do výšky..... 330 €
  - / 1 x ročne /Ide o škody vzniknuté pri živelných pohromách: požiar, výbuch plynu (nespôsobený vlastným zavinením), zosun pôdy, záplavy vodnými tokmi, búrková smršť a pod. O výške príspevku rozhodne sociálna komisia na základe predložených dokladov. Táto výpomoc sa poskytne na základe žiadosti zamestnanca doloženej vyčíslením škody.

### Článok 3 Iné použitie sociálneho fondu

1. Z prostriedkov sociálneho fondu sa uhradí občerstvenie a náklady spojené s organizovaním slávnostného posedenia so zamestnancami, ktorí ukončili pracovný pomer z dôvodu odchodu do dôchodku. Výšku príspevku určí sociálna komisia.
2. Zamestnancom, ktorí odpracovali v školstve nepretržite **25 rokov** sa poskytne finančný dar vo výške ..... 120 €
3. Zamestnancom, ktorí odpracovali v školstve nepretržite **36 rokov** sa poskytne finančný dar vo výške ..... 120 €

Finančný dar sa poskytne na základe podaného návrhu priameho nadriadeného v príslušnom kalendárnom roku. Návrhy sú spracované dvakrát ročne - v 1. a 2. polroku.

4. Peňažné alebo nepeňažné plnenie sa môže zo sociálneho fondu poskytnúť po schválení sociálnou komisiou:
  - pri ocenení školských zamestnancov
  - pri udelení ocenenia Jánskeho plakety

Zlatá plaketa .....	135 €
Strieborná plaketa .....	100 €
Bronzová plaketa .....	67 €
5. Iné využitie prostriedkov SF posúdi sociálna komisia na základe predložených žiadostí.



## **V. Z á v e r e č n é u s t a n o v e n i a**

### **Článok 1**

Zmena rozpočtu sociálneho fondu a zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu podlieha schváleniu zamestnávateľa a predsedu VR ZO OZ PŠaV Košice II.

### **Článok 2**

Súčasťou Zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu je rozpočet sociálneho fondu.

### **Článok 3**

Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu nadobúdajú účinnosť dňom podpísania. Sociálna komisia prerokovala zásady SF dňa 21.12.2021.

V Košiciach dňa : .....

.....  
zamestnávateľ

.....  
predseda Rady ZO OZ Košice I