

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Zmluvné strany:

Základná škola Radoľa 326
Pod Mokrým 326, 023 36 v zastúpení
Mgr. Vladimírom Hromádkom, riaditeľom školy

a

Základnou organizáciou OZ PŠaV v zastúpení
Máriou Dudkovou, predsedníčkou ZO

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu na rok 2013

Čl. 1 ÚVODNÉ USTANOVENIE

1. Túto kolektívnu zmluvu (ďalej len KZ) uzatvorili zmluvné strany v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).
2. KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi Základnou školou Radoľa 326 (ďalej len zamestnávateľ) a jeho zamestnancami, taktiež práva a povinnosti zmluvných strán.
3. Zmluvné strany zabezpečia plnenie tejto zmluvy tak, aby práva a povinnosti z nej vyplývajúce sa vzťahovali na všetkých zamestnancov Základnej školy Radoľa 326.
4. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana.
5. Zmluvné strany uschovávajú KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Čl. 2 ZMENA KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY

1. KZ a jej rozsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu jednej zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako dodatok ku KZ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

Čl.3 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 základe ZP § 230 sa zamestnávateľ zaväzuje:
 - a) bezplatne poskytnúť pracovné priestory za účelom zverejňovania informácií, za účelom zasadania výboru ZO, členskej schôdze ZO, školenia a vzdelávania členov a funkcionárov ZO
 - b) bezplatne poskytnúť telefónnu linku za účelom získania bezodkladných informácií
 - c) poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy predsedovi ZO v rozsahu najmenej 5 pracovných dní.

Čl. 4 VZÁJOMNÉ PRÁVA A POVINNOSTI

1. Zmluvné strany budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými zákonmi a touto zmluvou.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že zástupca ZO OZ PŠaV je riadnym účastníkom pripomienkového konania s návrhom interných predpisov vydaných zamestnávateľom, ktoré majú dopad na sociálne, životné a pracovné podmienky, zdravotnú starostlivosť, ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prerokuje s výborom ZO:
 - zámer na základné otázky rozvoja školy,
 - ekonomické zámery, organizačné a racionalizačné opatrenia,

- výsledky hospodárenia a prijaté opatrenia,
 - rozpis rozpočtu školy,
 - kritéria na priznávanie pohyblivých zložiek mzdy,
 - vnútorný mzdový predpis, jeho zmeny a doplnky,
 - stav BOZP, PN, pracovnej úrazovosti a jej odškodnenia, normatív osobných, ochranných pomôcok,
 - informácie o uzatvorených pracovných pomeroch a ukončených pracovných pomeroch najmenej 1-krát za pol rok,
 - programy ďalšieho vzdelávania a rekvalifikácie zamestnancov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prerokovať s odborovou organizáciou:
- čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu,
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana,
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa,
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok
 - skrátenie doby 14 dní, v ktorej je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi určenú dobu dovolenky na zotavenie,
 - upustenie od vymáhania zvyšnej škody náhrady od zamestnanca,
 - vydanie pravidiel o ochrane práce /BOPZ/.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať so ZO:
- opatrenia, ktoré bude uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnávanie a udržanie kvalifikovaných zamestnancov v zamestnaní,
 - opatrenia na zlepšenie pracovného prostredia a ochrany práce,
 - poverenie zamestnancov inou prácou pri ich nesúhlase,
 - výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru,
 - opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času,
 - vykonávanie periodických previerok BOZP,
 - odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti BOZP,
 - rozhodnutia o výške požadovanej náhrady škody od zamestnanca a spôsobe jej úhrady,
 - spôsoby a rozsah škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania.

Čl. 5 ZAMESTNANOSŤ

1. Zamestnávateľ bude informovať v zmysle ZP partnerskú odborovú organizáciu v priebehu mesiaca, najneskôr 10 dní pred ukončením:
 - organizačných alebo racionalizačných opatrení, v dôsledku ktorých by mali byť uvoľnení zamestnanci zo zamestnania alebo priradení na inú prácu.
2. Zamestnávateľ prerokuje s výborom ZO opatrenia, ktoré umožnia predísť alebo obmedziť uvoľnenie zamestnancov, alebo zmierniť prípadné nepriaznivé dôsledky tohto rozhodnutia.
3. Pri uvoľnení zamestnancov z titulu nadbytočnosti bude zamestnávateľ dodržiavať následné kritéria poradia pre rozviazanie pracovného pomeru:
 - a) pracujúci dôchodcovia
 - b) zamestnanci prijatí na dobu určitú
 - c) zamestnanci, ktorí môžu odísť na riadny starobný dôchodok.
4. Odborová organizácia a zamestnávateľ budú chrániť v prípade prepúšťania týchto zamestnancov:
 - a) osamelého zamestnanca, ktorý sa stará o dieťa do 15 rokov,
 - b) kvalifikovaného zamestnanca 5 rokov pred dôchodkom,
 - c) zamestnanca, ktorý sa rekvalifikuje a organizácia má možnosť jeho ďalšieho využitia,
 - d) zamestnanca s preukazom ZPS a ZŤP.

Zamestnávateľ si vypracuje vlastné kritériá pre určovanie nadstavu zamestnancov, kde bude zohľadňovať ods. 3 a 4.

5. V prípade návrhu na uvoľnenie zamestnanca zo zamestnania prerokuje vedenie školy tento stav v prítomnosti zamestnanca a odborovej organizácie najmenej 30 dní vopred.
6. Riaditeľ školy prerokuje s každým zamestnancom minimálne 6 mesiacov pred vznikom nároku na odchod do starobného dôchodku jeho prípadnú pracovnú aktivitu.

Čl. 6

PRACOVNÉ PODMIENKY ZAMESTNANCOV

A. Vznik pracovného pomeru

1. Riaditeľ školy pri nástupe zamestnanca do zamestnania zabezpečí oboznámenie zamestnanca s právami a povinnosťami, podmienkami práce, normami a predpismi nevyhnutnými pre výkon funkcie, najmä v oblasti BOZP. Toto poučenie vykoná najneskôr v deň nástupu do zamestnania.
2. Zamestnávateľ v deň pred nástupom do zamestnania uzatvorí so zamestnancom pracovnú zmluvu v písomnej forme a následne mu vydá oznámenie o výške a zložení funkčného platu.
3. Pred dojednaním pracovného pomeru bude zamestnávateľ vyžadovať vstupnú lekársku prehliadku.
4. Zamestnanec sa má zúčastniť 1-krát za 2 roky preventívnej lekárskej prehliadky, ktorú v zmysle liečebného poriadku vykoná príslušný obvodný lekár.
5. Novoprijatí zamestnanci budú zaradovaní v zmysle platných právnych predpisov.
6. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu je možné len z dôvodu:
 - o výučby náboženskej výchovy kaplánmi farnosti
 - o činnosti školského špeciálneho pedagóga

B. Ukončenie pracovného pomeru

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b / Zákonníka práce odstupné, nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 2 Zákonníka práce najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca:
 - a) 2 až 5 odpracovaných rokov – vo výške dvoch funkčných plátov
 - b) 5 až 10 odpracovaných rokov – vo výške troch funkčných plátov
 - c) 10 až 20 odpracovaných rokov – vo výške štyroch funkčných plátov
 - d) viac ako 20 odpracovaných rokov – vo výške piatich funkčných plátov
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi poskytne odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, čiže 2 funkčné platy.
3. Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku.

C. Pracovný čas a čas na odpočinok

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne.
2. Po štyroch hodinách nepretržitej práce poskytne zamestnávateľ správnym zamestnancom prestávku na občerstvenie v trvaní 30 minút.
3. Práca nadčas je povolená v zmysle ZP § 97 ods. 8. Prácu nadčas môže prikázať zamestnávateľ len v nevyhnutných prípadoch a oznámiť to vopred.

4. Za prácu nadčas u pedagogického zamestnanca sa považuje o. i. aj účasť na lyžiarskych, plaveckých výcvikoch a exkurziách v zmysle učebných osnov, ak presahuje 7,5 hodín denne, ktorú si zamestnanec čerpá v čase vedľajších prázdnin.
5. Mzdu a náhradné voľno za prácu nadčas upravuje Zákon 553/2003. Jedna hodina práce nadčas sa rovná jednej hodine náhradného voľna.
6. Riaditeľ školy umožní pedagogickým zamestnancom vykonávať prípravu na vyučovanie, vrátane vzdelávania aj mimo pracoviska v rámci týždenného pracovného času.
7. Zamestnávateľ umožní zamestnancom v čase vedľajších prázdnin čerpanie náhradného voľna za prácu vykonanú mimo pracovného úväzku.
8. V zmysle § 137 ZP zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v nevyhnutne potrebnom rozsahu na výkon odborárskej funkcie, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, pokiaľ tieto nie je možné vykonávať v mimopracovnom čase.

D. Vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa stará o prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov a dbá na to, aby zamestnancom bola pridelená práca zodpovedajúca dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom v zmysle § 140 ZP prehľbovať si kvalifikáciu na výkon dohodnutej práce ďalším štúdiom s tým, že účasť na tomto štúdiu sa bude považovať za výkon práce, za ktorú mu prislúcha mzda, ak je so zamestnancom podpísaná dohoda o štúdiu.

E. Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku
Dovolenka riaditeľa školy a jeho zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, vychovávateľa a špeciálneho školského pedagóga je deväť týždňov v kalendárnom roku.
2. Zamestnávateľ poskytne na žiadosť zamestnanca čerpanie dovolenky alebo náhradného voľna i počas školského roka alebo vedľajších prázdnin v prípadoch kúpeľnej liečby, odborárskej a rodinnej rekreácie.

F. Odmeňovanie

1. Odmeňovanie zamestnancov sa realizuje podľa platných zákonov a predpisov, vnútorného mzdového predpisu a tejto KZ.
2. Všeobecné kritériá na priznávanie premenlivých zložiek platu sú prerokované s výborom ZO a vydané zamestnávateľom.
3. Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do jednej z dvanástich platových tried, v ktorej je podľa katalógu pracovných činností zaradená najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorej výkon sa od neho vyžaduje.
4. Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov určených na mzdy na rok 2013, ako aj o jeho zmenách.
5. Zamestnávateľ bude pravidelne štvrtročne informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor, hospodárske a štatistické výkazy a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.
6. Zamestnávateľ poskytne odmenu v zmysle platných predpisov / Zákon č. 553/2003 / pri životnom jubileu 50 rokov vo výške funkčného platu.
7. Zamestnávateľ poskytne odmenu v zmysle platných predpisov /Zákon č. 553/2003/ pri životnom jubileu 60 rokov vo výške tarifného platu.
8. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom diferencovaný osobný príplatok do výšky 6 % jeho funkčného platu.

9. Zamestnávateľ vo výplate mzdy za mesiac november, december upraví výšku osobných príplatkov alebo mimoriadnych odmien tak, aby bol vyčerpaný celý ročný mzdový fond.
10. Zamestnávateľ po spracovaní výplat za príslušný mesiac odvedie na účet Rady ZO OZ PŠaV členské príspevky členov odborového zväzu.
11. Zamestnancovi, ktorého zamestnávateľ poverí zastupovaním vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia v plnom rozsahu činnosti po dobu štyroch týždňov, prizná funkčný príplatok za zastupovanie od prvého dňa v zmysle platných zákonov.

Čl. 7 SOCIÁLNA STAROSTLIVOSŤ

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaných na pracovnú cestu zamestnancom, ktorých pracovný úväzok je menší ako polovica týždenného pracovného času. Zamestnávateľ rozširuje okruh fyzických osôb, ktorým sa zabezpečuje stravovanie aj na zamestnancov pracujúcich na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a dohody o brigádnickej práci študentov.
2. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa ods. 1 podávaním jedného hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, alebo v zariadení iného zamestnanca. Za pracovnú zmenu sa pritom považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
3. Na základe písomnej žiadosti umožní zamestnávateľ pri pracovných a životných jubileách využiť zariadenie školy a školskej jedálne za úhradu prevádzkových nákladov.
4. Pri zachovaní príslušných predpisov umožní zamestnávateľ odnášanie stravy v obedári pre zamestnancov na PN (iba prvých 10 dní), OČR a zamestnancom, ktorí z dôvodu účasti na podujatiach, na ktoré boli vyslaní zamestnávateľom a nemôžu sa odstravovať na pracovisku.
5. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Zb. v znení neskorších predpisov.
6. 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 0,24 € na hlavné jedlo.
7. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. Príspevok je uhrádzaný mesačne.
8. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa zvyšuje o 5% oproti sadzbe ako ustanovuje zákon.

Čl. 8 SOCIÁLNY FOND

1. Sociálny fond tvorí zamestnávateľ v zmysle Zákona 152/1994 Zb. minimálne vo výške 1,25 % objemu zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Sociálny fond pre zamestnancov školy eviduje zamestnávateľ na osobitnom účte.
3. Zásady tvorby a čerpanie sociálneho fondu sú neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ.

Čl. 9 BEZPEČNOSŤ A OCHRANA ZDRAVIA PRI PRÁCI

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a zákonom NR SR č. 330/1996 Z.z., je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - sústavne oboznamovať s právnymi predpismi na zaistenie BOZP tak vedúcich zamestnancov ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával prácu, ktorej výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
 - kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovanie zistených závad, príčin, porúch a havárií,
 - zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu, oznamovať ich príslušným orgánom, vykonávať opatrenia na ich nápravu,
 - poskytovať zamestnancom podľa pracovnoprávných predpisov bezplatné používanie osobných ochranných prostriedkov, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev a obuv,
 - tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - zamestnancom, ktorí si sami zabezpečujú pranie OOPP, zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku náhradné voľno s náhradou mzdy v rozsahu: školník a upratovačky po 3 dni, kuchárky ŠJ 10 dní spolu, učitelia chémie, fyziky, technických a pestovateľských prác po 2 dni za školský rok.
3. Riaditeľ vymenuje dvoch zodpovedných zamestnancov za BOZP a bude sa za jeho prácu prihliadať pri priznávaní osobného príplatku.
4. Zamestnávateľ prizve zástupcu príslušného odborového orgánu na každé rokovanie o problematike BOZP, zabezpečí primerané množstvo hygienických potrieb a potrieb prvej pomoci na škole.
5. Zamestnávateľ prehodnotí 1-krát ročne normatív osobných ochranných pracovných prostriedkov.
6. Spôsob, rozsah náhrady škody spôsobenej zamestnancovi pracovným úrazom, alebo chorobou z povolania prerokuje zamestnávateľ s príslušnou odborovou organizáciou.

Čl.10 OCHRANA ODBORÁRSKÝCH PRÁV

1. Pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku upravuje ZP § 230...235.
2. Zamestnávateľ nepripustí akékoľvek šikanovanie alebo postih za členstvo a výkon funkcií v odboroch.

Čl. 11 SPORY A SŤAŽNOSTI

1. Pri riešení sťažností, sporov a pripomienok v oblasti pracovno – právnej na požiadanie zamestnanca ho zastupuje príslušný odborový orgán.
2. Členovi odborového zväzu môže byť poskytnutá právna ochrana v zmysle platných Stanov odborového zväzu.
3. Nutná neprítomnosť zamestnanca v zamestnaní z dôvodu riešenia jeho sťažností v pracovno – právnej oblasti sa považuje za ospravedlненú s nárokom na náhradu mzdy.

4. V prípade, že riadiaci zamestnanec školy písomne upozorní zamestnanca na neuspokojivé pracovné výsledky, má tento právo požiadať školskú inšpekciu o preverenie správnosti dôvodu upozornenia.
5. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovno – právnych vzťahov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
6. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa Zákona o sťažnostiach.

ČL.12 ZÁVEREČNÉ USTANOVENIE

1. KZ je platná podpísaním oboch zmluvných strán a účinná od 1. 1. 2013.
2. Zmluvné strany sú povinné zmluvu dodržiavať.
3. Zmluvné strany budú pri zmenách a dodatkoch ku KZ postupovať ako pri jej uzatváraní. Návrh na zmenu alebo dodatok môže podať ktorákoľvek zmluvná strana písomnou formou.
4. Kontrola plnenia KZ sa uskutoční :
 - za prvý polrok – po termíne polročných rozborov
 - za druhý polrok – po termíne koncoročných rozborov na spoločných zasadnutiach zmluvných strán
5. Zamestnávateľ zabezpečí do 7 dní od podpísania tejto KZ oboznámenie zamestnancov s jej obsahom. KZ bude prístupná všetkým zamestnancom po celú dobu jej platnosti.
6. Pri neplnení záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ zmluvné strany začnú neodkladne rokovať s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
7. Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.
8. KZ je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako Kolektívna zmluva vyššieho stupňa vo verejnom záujme na rok 2012.

V Radoli dňa 25. 01. 2013

Mária Dudková
predsedníčka ZO OZ PŠaV
Základná škola Radol'a

Mgr. Vladimír Hromádka
riaditeľ školy
Základná škola Radol'a

Príloha ku KZ na rok 2013

Pravidlá tvorby a čerpania sociálneho fondu na rok 2013 pre zamestnancov ZŠ Radol'a 326

Tvorba fondu:

1. Zostatok z roku 2012	290,91 €
2. Povinný prídelenie vo výške 1,25 %	2 536,- €
Spolu	2 826,91 €

Použitie fondu:

1. STRAVA 1 200,- €

Na základe faktúry vedúcej ŠJ sa prispeje zamestnancovi 0,24 € na jedno jedlo denne. Zamestnancovi sa umožní počas neprítomnosti (PN – prvých 10 dní, OČR, účasť na podujatiach) odobratie obeda do obedára.

Ak sa zamestnanec nemôže stravovať zo zdravotných dôvodov, bude mu poskytnutý stravný lístok vo výške určenej zákonom. K žiadosti je nutné doložiť lekárske potvrdenie o diétnom stravovaní.

V čase vedľajších a hlavných prázdnin sa poskytne zamestnancovi, ktorý je v zamestnaní taktiež stravný lístok.

2. DOPRAVA DO ZAMESTNANIA A SPÄŤ 50,- €

Zamestnancovi, ktorého hrubá mzda je menej ako 390,- € mesačne a pravidelne cestuje do zamestnania verejnou dopravou, poskytne zamestnávateľ na základe žiadosti zamestnanca príspevok na cestovné vo výške 25,- € dva krát doroka.

3. REHABILITÁCIA A REGENERÁCIA SÍL 1 100,- €

a) jednorazový príspevok na regeneráciu pracovných síl počas čerpania dovolenky do výšky 30,- €

b) finančný príspevok na nákup liekov, zdravotníckych potrieb alebo iný zdravotnícky úkon do výšky 30,- €, ak ho načerpal v roku 2012

K odseku b) je potrebné doložiť žiadosť a potvrdenie o zaplatení.

4. SOCIÁLNA VÝPOMOC 150,- €

a) pri úmrtí rodinného príslušníka vo výške 35,- €

b) PN trvajúca od 1 do 3 mesiacov 33,- €

c) PN trvajúca 3 mesiace a viac 66,- €

5. ĎALŠIE VZDELÁVANIE A KULTÚRA

326,91 €

- a) príspevok vo výške 33,- € na náklady spojené so vzdelávaním a zvyšovaním kvalifikácie sa poskytnú zamestnancovi, ktorý si zvyšuje kvalifikáciu so súhlasom zamestnávateľa
- b) príspevok na spoločenské posedenie do výšky 10,- €
- c) príspevok na kultúrne podujatie do výšky 5,- €

Zdaňovanie sociálneho fondu:

Príjem zamestnanca zo sociálneho fondu sa v zmysle zákona považuje za príjem a zdaňuje sa 19 %. Od dane sú konkrétne oslobodené len nepeňažné plnenia uvedené v Zákone č. 595/2003 Zb. z. a jeho zmien a doplnení.

Záverčné ustanovenie

Použitie príspevku zo SF je nenárokové. Poskytnutie príspevku z týchto prostriedkov bude realizované na základe písomnej žiadosti a požadovaných dokladov. Žiadosti budú odovzdané riaditeľke školy a bude sa k nim vyjadrovať i ZO OZ PŠaV na škole. Žiadosti bude zamestnávateľ vybavovať priebežne počas roka. Nevyčerpané peňažné prostriedky SF je možné použiť na zvýšenie rozpočtu jednotlivých položiek, prípadne ďalšie použitie po vzájomnej dohode zmluvných strán.

V Radoli dňa 25. 01. 2013

Mária Dudková
predsedníčka ZO OZ PŠaV
Základná škola Radoľa 326

Mgr. Vladimír Hromádka
riaditeľ školy
Základná škola Radoľa 326

