

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 9.2.2022 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZPŠaV na Slovensku pri Spojenej škole v Sládkovičove, Org.č. 73 1028-202, zastúpenou Mgr. Klárou Nagyovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2. písm.b stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 10.01.2022, (ďalej Odborová organizácia)

a

Spojenou školou so sídlom v Sládkovičove, Školská 1087, IČO 36094234 zastúpenou PaedDr. Slávkou Kramárovou, riaditeľkou 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 a podľa článku 5 ods.6 prvá veta stanov OZ PŠaV na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z plnomocenstva zo dňa 10.1.2022 , ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr.Klárú Nagyovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 10.1.2022 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe čl. 64 – 70 Ústavy SR a zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2001.

Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľky školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

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

Článok 2.

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa.

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

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, ako aj 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o brigádnickej práci študentov a dohodu o pracovnej činnosti.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami.
Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2022.. Účinnosť KZ skončí 31.decembra 2022.

Článok 4.

Zmena kolektívnej zmluvy.

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5.

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou.

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

3. Novoprijímaných 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 6.

Príplatky a náhrady za pohotovosť.

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:
 - a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
 - b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, (§ 13b zákona 553/2003 Z. z.)
 - c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
 - d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

Plat za prácu nadčas

- 1) Práca nadčas je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz riaditeľa školy alebo s jeho súhlasom nad určitý týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času.
- 2) 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 za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%.

- 3) Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu, alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.6 až 8 tohto článku (§ 19 OVZ).
- 4) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna, patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu za každú odpracovanú hodinu nadčas. Dosiahnutá mzda za prácu nadčas sa zúčtuje až v čase čerpania náhradného voľna.
- 5) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v zmysle § 121 ods.4 , ktorý znie:
Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná, patrí zamestnancovi zvýšenie o 30% prípadne 60%

- Osobný príplatok.

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- b) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
- c) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 7. **Odmeny**

- Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 rokov veku vo výške tarifného platu najviac však do výšky jeho funkčného platu v závislosti od finančných prostriedkov. O odmene rozhoduje riaditeľ školy . (§ 20 ods.1 písm. c. OVZ)
- Zamestnávateľ pri dosiahnutí 60 rokov veku vyplatí odmenu v sume 200.- €.
- Zamestnávateľ pri dosiahnutí veku 30 a 40 rokov vyplatí odmenu v sume 100.- €

Článok 8.

Výplata mzdy, preddavku na mzdu a zrážky z platu.

- 1.Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v dvanásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2.Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- 3.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 (§130 ods.7 ZP).
4. 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 Rady OZ PšaV v Galante,č.ú.0024094777/0900

vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 15.dňa v mesiaci nasledujúcom po mesiaci za ktorý sa plat vypláca.

5.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) 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.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný alebo predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1,2 ZP v sume jedného funkčného platu.

Článok 10. **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie.**

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

2.Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 12.

Pracovný čas zamestnancov.

- 1) **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; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy alebo školského zariadenia.
- 3) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3 písm. C) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna.
Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na jednotnom čerpaní tohto voľna na deň 30.8.2022 z dôvodu nenarušenia chodu školy v čase školského vyučovania.

Článok 13.

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky v zmysle § 103 ods.1 je najmenej 4 týždne.
- (2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je najmenej päť týždňov.
- (3) Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia, riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku.

V zmysle Kolektívnej dohody vo verejnej službe na rok 2022 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok sa u zamestnávateľa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1 až 3 ZP o jeden týždeň.

. Zamestnanec má v roku 2022 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o jeden týždeň.

Tretia časť.

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán.

Článok 14.

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie.

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
- 2) V prípade prerušenia sociálneho mieru 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 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15.

Riešenie kolektívnych sporov.

- 1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi / v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- 2) 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, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.
- 3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 333,00 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia môže prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 16.

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností.

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu podľa § 13 ods.4 ZP.

Článok 17.

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 pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich /úprava rozvrhu vyučovania/.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods.1 a 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZPŠaV na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - predseda výboru ZO 5 dní v roku,
 - členovia výboru ZO 2 dni v roku
 - členovia orgánov OZPŠaV 5 dní v roku
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 18.

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti.

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a./ vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana /§ 74 ZP/
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP / § 39 ods.2 ZP/
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce /§144 ods.7 ZP/
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP /§6 nar. vlády SR č.504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP/
- b./ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov / § 29 ods.2 ZP/
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov /§ 73 ods.2 ZP/
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom /§ 74 ZP/
 - nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja / § 94 ods.2 ZP/
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie / §153 ZP/
 - opatrenia na uzatváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou /§ 159 ods.4 ZP/
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 34.- € /§191 ods.4 ZP/
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo choroby z povolania /§ 198 ods.2 ZP/
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť / §237 ods.2 písm. a ZP/
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a prac. prostredia / § 237 ods.2 písm. b ZP/
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach / § 237 ods.2 písm. d ZP/
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa / § 237 ods.1 písm. e ZP/
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov /§ 237 ods.2 písm. e ZP/
- c./ umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady /§ 237 ods.2 a §239 ZP/

Článok 19.

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

- 3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- 4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa v zmysle § 230 ZP.

Článok 20.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o BOZP“) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- 2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :
 - a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k) zákona o BOZP),
 - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
 - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,
 - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
 - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
 - f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
 - g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
 - h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
 - i) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - j) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
 - k) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),

- l) kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZPŠaV (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

Článok 21.

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- 2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP,
 - f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach
 - g) alebo pri pracovných postupoch.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
 - a) Raz do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - b) Raz za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 22.

Zdravotnícka starostlivosť.

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a./ umožniť preventívne prehliadky zdravotného stavu zamestnanca
- b./ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem.
- c./ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
- d./ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa PN 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca
 - od štvrtého dňa PN 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca

/§ 8 zák.č.462/2003 Z.z./

Článok 23.**Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov.**

Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.

Článok 24.**Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP 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, ktorí na svojom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnej školskej jedálni. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou 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 č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
4. V prípade mimoriadneho stavu, keď je nariadené dištančné vzdelávanie alebo práca home office patrí zamestnancovi finančný príspevok v sume 55% z hodnoty jedla v školskej jedálni a príspevok na jedno jedlo 0,20 € zo sociálneho fondu.
V prípade odstavky školskej jedálne má zamestnanec nárok na stravný lístok.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení jeho neskorších predpisov v sume 0,20 Eura na jedno hlavné jedlo.

Článok 25.**Starostlivosť o kvalifikáciu**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 zákona č. 552/2003 Z. z. a 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.
- 3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) sedem pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

- 4) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá len v období školského vyučovania pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu pol dňa pracovného voľna za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru.

Článok 26.

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

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

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a.) povinným prídelom vo výške 1% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
- b.) ďalším prídelom vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe č. 2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

2. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2022 nasledovne:

- a./ sumou 3,32 Eura podľa uzatvorených zamestnávateľských zmlúv do 1.1.2004

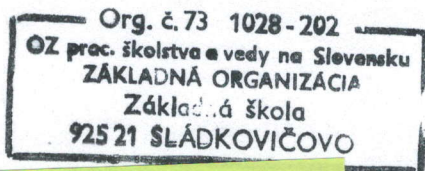
Článok 27.

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať ročne .

2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch

3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali ,súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.



Mgr. Klára Nagiová
predseda ZO OZ PŠaV

SPOJENÁ ŠKOLA
Školská 1087/54
925 21 Sládkovičovo
IČO 36094234 DIČ 2021552643

PaedDr. Slávka Kramárová
riaditeľka spojenej školy

V Sládkovičove dňa 18.02.2022

Príloha č. 2**ZÁSADY PRE TVORBU A POUŽÍVANIE SOCIÁLNEHO FONDU****Článok 1****Všeobecné ustanovenia**

V súlade so zákonom NR SR č.152/1994 Zb.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov ZO OZ PšaV v Sládkovičove zastúpenou predsedníčkou Mgr. Klárou Nagyovou, schvaľuje pravidlá tvorby a používania sociálneho fondu na obdobie roku 2021 počas platnosti kolektívnej zmluvy.

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 zamestnancom a rodinným príslušníkom Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú.1637175451/0200. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
5. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedná riaditeľka školy a predseda odborovej organizácie.

Článok 2. Rozpočet sociálneho fondu

Predpokladaný PRÍJEM sociálneho fondu na rok 2022		
1.	povinný prídel vo výške 1%	10 700,00 €
2.	ďalší prídel vo výške .0,05%	1 600,00 €
3.	zostatok SF z predchádzajúcich rokov	10.978,00 €
4.	splátky pôžičiek poskytnutých z FKSP	
5.	splátky návratných sociálnych výpomocí	
6.	ostatné príjmy	
Celkom PRÍJMY ZA ROK 2022 (r. 1 až r.6)		23.278,00€
Predpokladané VÝDAVKY sociálneho fondu na rok 2021		
1.	stravovanie	2 000,00 €
2.	Návštevy dlhodobo chorých /nad 1 mesiac/	200,00 €
3.	Posedenie pri príležitosti Dňa učiteľov	1 600,00 €
4.	na rekreácie a služby, na regeneráciu pracovnej sily	6 000,00 €
5.	Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie	320,00 €
6.	Príspevok na dopravu	1 500,00 €
7.	Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť organizovaná spoločne pre zamestnancov	3 000,00 €
8.	Príspevok na školenie riaditeľa školy a predsedu ZO OZ	300,00 €
9.	Pri dovŕšení 60 rokov života	200,00 €
10..	Pri prvom odchode do dôchodku	500,00 €
11.	Nenávratná sociálna výpomoc	500,00 €
12.	Účasť na kult.a šport.podujatiach	3 000,00 €
13.	Prevod do ďalšieho roka	4.158,00 €
Spolu výdavky za rok 2021		23 278,00 €

Príspevok z fondu možno poskytnúť aj rodinným príslušníkom zamestnanca.

Za rodinného príslušníka sa na účely tohto zákona považuje manžel /manželka/ zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca, na ktoré sa poberajú rodinné prídavky. Tomuto okruhu osôb zo SF možno poskytnúť príspevok len na tieto účely: rekreácie, kultúra a vzdelávanie, telovýchova a šport.

Článok 3 **Použitie prostriedkov sociálneho fondu.**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom zo sociálneho fondu v súlade so zákonom o sociálnom fonde:

1. Príspevok na stravovanie zamestnancom nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi
2. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť
3. Príspevok za účasť na kultúrnych a športových podujatiach
4. Príspevok na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily
5. Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie
6. Príspevok na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov
 - a.) Posedenia
 - b.) Príspevok na školenie riaditeľa školy a predsedu ZO OZ
 - c.) Exkurzno-vzdelávacia činnosť organizovaná spoločne pre zamestnancov
 - d.) Úhrada prepravy pri spoločných akciách SŠ a ZO OZ PŠaV
 - e.) Sociálna výpomoc
 - f.) Návštevy dlhodobo chorých (nad 1 mesiac)
 - g.) Návštevy zamestnancov na materskej dovolenke
 - h.) Pri dovŕšení veku 60 rokov – peňažný príspevok vo výške 100.- €
 - i.) Pri 1. odchode do dôchodku – peňažný príspevok vo výške 100.-€

1. Príspevok na stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jedno hlavné jedlo denne podané vo vlastnej školskej jedálni príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,20 €

2. Príspevok na dopravu do zamestnania

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého miesto výkonu práce nie je totožné s miestom bydliska a jeho pracovný pomer je uzatvorený na plný pracovný úväzok, príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške 40 eur ročne resp. jeho alikvotnú časť, ak zamestnanec neodpracoval celý rok z dôvodu nástupu do zamestnania v priebehu daného roka alebo z dôvodu neprítomnosti v zamestnaní pre práceneschopnosť (ďalej len PN), ošetrovanie člena rodiny (ďalej len OČR) a nástupu na materskú dovolenku, resp. odchodu do starobného alebo invalidného dôchodku.

Príspevok na dopravu do zamestnania zamestnancovi, ktorého miesto výkonu práce nie je totožné s miestom bydliska a jeho pracovný pomer je uzatvorený na čiastočný pracovný úväzok, sa poskytne vo výške 20 eur.

Táto stanovená výška príspevku sa poskytne zamestnancovi vo výplatnom termíne vyúčtovania mzdových prostriedkov za mesiac december 2021.

3. Príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na individuálnu účasť na kultúrnych a športových podujatiach príspevok vo výške 40.- € ročne.

Pri individuálnej účasti musí zamestnanec vynaložené výdavky preukázať a doložiť dokladom o zaplatení (vstupenky). Uvedený príspevok bude zamestnancovi vyplatený ročne vo výplatnom termíne vyúčtovania mzdových prostriedkov za mesiac december 2022.

Zamestnanec zodpovedný za výplatu príspevku na účasť na kultúrnych a športových podujatiach je povinný viesť presnú evidenciu čerpania výdavkov tohto charakteru za každého zamestnanca. Platný doklad je zamestnanec povinný predložiť zamestnávateľovi najneskôr do 15.12.2022.

6.e) Príspevok na sociálnu výpomoc

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorý sa dostal do sociálnej alebo finančnej tiesne, sociálna výpomoc v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie najmä:

- Úmrtie manžela, manželky, dieťaťa zamestnanca
- Živelná katastrofa, resp. iná nepredvídaná tragická udalosť
- Dlhodobá práceneschopnosť zamestnanca

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi jednorázový príspevok na základe písomnej žiadosti, v ktorej zamestnanec uvedie dôvody sociálnej tiesne.

Príspevok na sociálnu výpomoc je stanovený maximálne v celkovej sume 500.- €

Prílohami žiadosti sú podľa dôvodov sociálnej a finančnej tiesne

- Úmrtný list, doklad o vynaložených nákladoch na pohreb (v prípade úmrtia)
- Preukázanie skutkového stavu – záznam poisťovne (v prípade živeľnej katastrofy alebo inej nepredvídateľnej tragickej udalosti)
- Doklad o dlhodobej PN – minimálne 6 mesiacov

Žiadateľ predkladá písomnú žiadosť o sociálnu výpomoc spolu s prílohami zamestnávateľovi, ktorý posúdi jej oprávnenosť. Výšku príspevku schvaľuje zamestnávateľ v súčinnosti s odborovou organizáciou.

Hospodárenie so sociálnym fondom

Prostriedky fondu sa vedú na osobitnom účte zamestnávateľa. Nevýčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho roka. Za predpokladu vydania nových právnych predpisov, ktoré upravujú inak použitie fondu, o ďalšom postupe a nevýčerpaných finančných prostriedkoch rozhodne vedenie školy v spolupráci so ZO OZ PŠaV.

SF je účtom zamestnávateľa. Za dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný riaditeľ školy.

Článok 4

Zdaňovanie príjmov zo sociálneho fondu.

Príjmy (príspevky) zo prostriedkov sociálneho fondu sa považujú u zamestnanca za príjem zo závislej činnosti, preto podliehajú u zamestnanca zdaneniu ako ktorýkoľvek iný príjem zo závislej činnosti (§ 5 ods.1 písm. f) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov. Zamestnávateľ poskytnutý príspevok zo sociálneho fondu pripočíta okrem pripočítania k základu dane aj k vymeriavacemu základu na zdravotné poistenie, ako aj k vymeriavaciemu základu na sociálne poistenie. Zamestnávateľ odvedie z tejto sumy odvody vo výške 34,95 % za zamestnávateľa. Zamestnanec z poskytnutého príspevku zaplatí odvody vo výške 13,4 %.

- peňažné a nepeňažné príspevky na kultúrne programy a športové akcie
- finančný príspevok na stravovanie počas pracovnej zmeny
- peňažný aj nepeňažný príspevok na stravovanie počas rekreácie, liečenia a pod.
- vecné a peňažné dary pri pracovných a životných jubileách
- sociálna výpomoc /nenávratný finančný príspevok/
- peňažný a nepeňažný príspevok na rekreáciu
- príspevok na rehabilitačný pobyt
- príspevok na služby na regeneráciu pracovnej sily zamestnanca
- príspevok do doplnkovej dôchodkovej poisťovne

Príspevok na stravovanie poskytnutý v školskej jedálni zo sociálneho fondu sa nezdaňuje.

Odmena za prácu, ani náhrada mzdy sa zo SF vyplácať nemôže.

Plnenie zo SF sa nebudú zdaňovať osobitne ale spolu s čiastkovým základom dane z príjmov zo závislej činnosti. Čiastkovým základom dane je hrubý príjem po odpočte povinného poistného a nezdaniteľnej sumy na daňovníka.

Záverečné ustanovenie

1. Z osobitného účtu sa môže prispievať iba na činnosť a akcie poriadané alebo odsúhlasené zamestnávateľom a ZO OZ PŠaV.

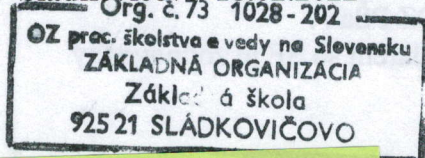
2. Žiadosti pracovníkov na poskytnutie príspevku zo SF môžu byť schválené ZO OZ PŠaV a riaditeľom školy.

3. O stave fondu bude zamestnávateľ informovať predsedu ZO OZ PŠaV pravidelne raz za polrok.

4. Na poskytnutie prostriedkov zo SF nie je právny nárok.

Tieto zásady tvorby a používania SF nadobúdajú účinnosť dňom schválenia kolektívnej zmluvy zamestnávateľom a predsedom ZO OZ PŠaV.

V Sládkovičove, 18.02.2022



predseda ZO OZ PŠaV

SPOJENÁ ŠKOLA
Školská 1087/54
925 21 Sládkovičovo
IČO 36094234 DIČ 2021552643

riaditeľ SŠ