

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2025

STREDNEJ PRIEMYSELNEJ ŠKOLY V DUBNICI NAD VÁHOM

Kolektívna zmluva Strednej priemyselnej školy v Dubnici nad Váhom na rok 2024 (ďalej aj „KZ“) sa uzatvára podľa § 231 Zákonníka práce a podľa § 2 ods. 2,3 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnania zamestnancov na rok 2025 medzi

z m l u v n ý m i s t r a n a m i:

Stredná priemyselná škola, Obrancov mieru 343/1, 018 41 Dubnica nad Váhom (ďalej aj „SPŠ“) ako zamestnávateľ

v mene Strednej priemyselnej školy v Dubnici nad Váhom zmluvu uzatvára riaditeľ školy

Ing. Michal Jančo

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej „ZO OZPŠaV“) pri SPŠ Dubnica nad Váhom ako odborový orgán

V mene odborového orgánu zmluvu uzatvára predseda ZO OZPŠaV pri SPŠ na základe plnomocenstva udeleného ZO OZPŠaV dňa 27.2.2025

Ing. Dušana Masárová

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

/1/ Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 27.02.2025, ktorým výbor odborovej organizácie jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Ing. Dušanu Masárovú - predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 27.2.2025 tvorí prílohu číslo 1 tejto kolektívnej zmluvy.

/2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 2. 1997 Trenčianskym samosprávnym krajom v Trenčíne. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa 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 odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

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.

/3/ Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne včas poskytovať pravdivé informácie o pripravovaných opatreniach a zámeroch.

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 zamestnaní v pracovnom pomere na základný 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 a 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. apríla 2025 a skončí 31. marca 2026, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa v prípade, že bude uzatvorená, t. j. článkov 7, 9, 10, a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. decembra 2026.

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 číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- /2/ Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia ku KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, tj. Články 7,9,10,11 a 27 a to v závislosti od prideleného rozpočtu 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 platnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- /1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpisania.
- /2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do jedného mesiaca 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/ Novo prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Pracovný čas zamestnancov

- /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 je 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
- /2./ Zamestnávateľ môže umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- /3./ Začiatok a koniec pracovnej zmeny je určený v pracovnom poriadku.
- /4./ Prestávka na odpočinok a stravovanie je 30 minút.

Článok 8

Dovolenka na zotavenie

- /1./ Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- /2./ Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku 2025 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm.c) Zákonníka práce dva dni pracovného voľna počas školských prázdnin (júl, august); za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 9

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti z hľadiska jej zložitosti a zodpovednosti, fyzickej a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutej v pracovnej zmluve a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov.

Zamestnávateľ zaradí pedagogického zamestnanca do pracovnej triedy jedna.

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce ako sú – skladník, školník, informátor, elektroúdržbár, údržbár, upratovačka, hlavná kuchárka, kuchárka

a pomocné kuchárky v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Zamestnávateľ určí zamestnancovi okrem pedagogického ako je všeobecná účtovníčka, vedúca ŠJ, mzdová účtovníčka, referentka ekonomických činností, sekretárka, samostatný technik IT a IT technik ŠVL tarifný plat podľa príslušnej stupnice platovej tarify platovej triedy nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa /§ 7 ods. 4 zákona 553/2003 Z.z./

Článok 10

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

/1./ Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí podľa §14 ods.2 kreditný príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej bol zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná na dobu platnosti priznaného kreditu podľa osobitného predpisu. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

/2./ Podľa §32g zákona 553/2003 kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026

/3./ Príplatok podľa §14e za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca patrí v sume:

a/ 12 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu, (§ 64 ods.2 písm.a. prvý bod zákona č. 138/2019 Z.z.)

b/ 12% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,

c/ 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,

(§ 64 ods.2 písm.a. prvý – štvrtý bod zákona č. 138/2019 Z.z.) = *osobitný predpis*/

/4./ Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti vykonáva špecializované činnosti, patrí príplatok podľa § 13a a 13b zákona 553/2003 Z.z.za výkon špecializovanej činnosti. Špecializovanou činnosťou je činnosť triedneho učiteľa a uvádzajúceho pedagogického a odborného zamestnanca.

Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický a odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov, na dobu platnosti získaných kreditov.

/5./ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu /§ 20, ods. 1 písm. c/ OVZ/, ak zamestnanec posledné 3 mesiace nemal zápis o porušení pracovnej disciplíny a nie je vo výpovednej dobe.

/6./ Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu

- a) pri príležitosti obdobia letných dovoleníek,
- b) pri príležitosti vianočných sviatkov.

/7./ Odmena podľa odseku 6 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 6 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka. (§ 20 OVZ).

Článok 11

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 /§ 10 OVZ/.
- /2./ Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé eurá nahor, spravidla vždy na začiatku školského roka, s možnosťou jeho prehodnotenia a odobratia svojím nadriadeným.
- /3./ Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný, alebo na príkaz nadriadeného./§ 10 OVZ/.
- /4./ Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

Článok 12

Výplata mzdy, preddavku na mzdu, zrážky zo mzdy

- /1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne v zmysle platného ZP.
- /2/ Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
- /3/ V prípade ukončenia pracovného pomeru sa mzda vypláti v najbližšom výplatnom termíne po ukončení pracovného pomeru.
- /4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje mzdu zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- /5/ 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.

Článok 13

Odstupné a odchodné

- /1./ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1/ písm. a/, alebo písm. b/ Zákonníka práce odstupné podľa § 76.
- /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 odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ZP **v sume jedného funkčného platu**, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo v lehote 10 dní po skončení pracovného pomeru.

Článok 14

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- /1./ Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
- /2./ Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať zamestnancovi vo výške 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
Zamestnanec má nárok na príspevok na DDS od mesiaca, v ktorom predložil zamestnávateľovi účastnícku zmluvu.
- /3./ Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať príspevok v sume a spôsobom určeným v účastníckej zmluve alebo v dohode o zrážkach zo mzdy.
- /4./ Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

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/ tejto 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 dohôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

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 /ďalej ministerstvo/
- /3./ Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor. Konanie pred rozhodcom je začaté dňom prijatia žiadosti o riešenie sporu rozhodcom. O prijatí žiadosti o riešenie sporu rozhodcom píše rozhodca so zmluvnými stranami zápisnicu

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- /1./ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- /2./ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú spraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu /§ 14/.

Článok 18

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 § 230 ods. 2/ ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :
 - a/ jednu miestnosť č. 119 o výmere 5 m² so zariadením, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán
 - b/ jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailovou poštou a využívanie internetu
 - c/ svoje rokovacie miestnosti na náklad zamestnávateľa 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
d/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

/2/ Zamestnávateľ podľa možnosti umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, ktorí sú funkcionármi odborovej organizácie, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti.

Článok 19

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 zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana /§ 74 ZP/
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP /§39 ods. 2 ZP/
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času /§ 86, ods. 1 ZP/
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času /§ 87, ods. 2 ZP/
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien /§ 90, ods. 4 ZP/
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času /§ 90, ods.10 ZP/
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia /§ 91, ods. 2 ZP/
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas /§ 97, ods. 6, 9 ZP/
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov /§ 98, ods. 9 ZP/
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu /§ 142, ods. 4 ZP/
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce /§ 144, ods. 7 ZP/
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci /§ 152, ods. 7, ZP/
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti /zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde/

b/ písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku /§ 22, ods.1,ZP/
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:/§29 ods.1 ZP/

a/ o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu

b/ o dôvodoch prechodu

c/ o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa na žiadosť predsedu odborovej organizácie, prípadne zástupcu odborovej organizácie /§ 47, ods. 4 ZP/
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili na žiadosť predsedu odborovej organizácie, prípadne zástupcu odborovej organizácie /§ 48, ods. 8 ZP/
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas na žiadosť predsedu odborovej organizácie, prípadne zástupcu odborovej organizácie /§ 49 ods. 8 ZP/
- pri hromadnom prepúšťaní o:

a/ dôvodoch hromadného prepúšťania

b/ počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať

c/ celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva

d/ dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať

e/ kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať /§ 73, ods. 2 ZP/

- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu /§ 73 ods. 2 a 4 ZP/
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci /§ 98 ods. 7 ZP/
- zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, /§ 238 ods. 2 ZP/
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP /§ 6 nar. VI. SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP/.

c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov /§ 29 ods. 2 ZP/
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov /§ 73, ods. 2 ZP/
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom /§ 74 ZP/
- zavedenie pružného pracovného času /§ 88, ods. 1 ZP/
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni /§ 93, ods. 3 ZP/
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja /§ 94, ods. 2 ZP/
- organizácia práce v noci /§ 98, ods. 6 ZP/
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien /§ 133, ods. 3 ZP/
- dočasné prerušenie výkonu práce /§ 141 a/ ZP/
- vo výnimočných prípadoch opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie /§ 153 ZP/
- opatrenia na utváranie 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 33,20 Eur/§ 191 ods. 4 ZP/
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhradu pri pracovnom úraze alebo chorobe 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 pracovného 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. c/ ZP/

- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa /§ 237, ods. 2 písm. d/ ZP/
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov /§ 237, písm. a/ ZP/
- umožniť odborovej organizácii (na žiadosť predsedu odborovej organizácie) vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady /§ 239 ZP/.

/2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné miesto podľa ZP § 48 ods. 4 písm. d. pre tieto druhy práce:

- pedagogický zamestnanec
- údržbár
- upratovačka
- pomocná kuchárka
- poberateľov starobného dôchodku, výsluhového dôchodku a invalidného dôchodku

/3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno na nevyhnutný čas na výkon verejných funkcií /§ 136 ods.2, § 137 ZP/ 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 školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však :

- predsedu výboru ZO 5 dní v roku
- členovia výboru ZO 2 dni v roku

Článok 20

Závazky odborovej organizácie

/1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 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 KZ.

/4/ Odborová organizácia sa zaväzuje, že v prípade zistenia požitia alkoholických nápojov, alebo omamných látok bude toto považovať spolu so zamestnávateľom ako hrubé porušenie pracovnej disciplíny.

/5/ Aktívne spolupracovať pri vytváraní podmienok v rámci úsporného ekonomického hospodárenia s vedením školy najmä pri nadčasových hodinách, dochádzke zamestnancov a šetrení majetku školy.

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- /1./ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až § 10 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia 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 bude :
- a/ zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP.
 - b/ sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie.
 - c/ zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP.
 - d/ kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií
 - e/ zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu
 - f/ vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie
 - g/ vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti
 - h/ odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti
 - i/ poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv
 - j/ tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi.
 - k/ vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov
 - l/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari
 - m/ v prípade zistenia použitia alkoholických nápojov na pracovisku to bude chápané ako hrubé porušenie pracovnej disciplíny a s pracovníkom bude okamžite ukončený pracovný pomer

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

/1/ Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa dvakrát ročne a vyhotoviť o tom písomný záznam v dvoch vyhotoveniach, pričom jedno vyhotovenie zostáva 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 zariadenia 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 sám vyšetrovať
- c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadenia alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia,
- d/ priebežne kontrolovať dodržiavanie BOZP pracovníkmi a vyhotoviť o tom písomný záznam.
- e// upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
- f/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP

/3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou na jej žiadosť zhodnotiť minimálne :

- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov, na základe žiadosti odborovej organizácie.

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky pracovnou zdravotnou službou
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníciok udržiavať v zmysle platných noriem
- c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov
- d/ V súlade s § 8 ods. 2 zákona 462/2003 Z.z. počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období :
 - **prvý až tretí deň pracovnej neschopnosti 60%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca
 - **štvrtý až desiaty deň dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 65 %** denného vymeriavacieho základu /§ 18 zák. č. 462/2003 Z. z./

e/ zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom na ich žiadosť v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

/1/ Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní.

Článok 25

Stravovanie

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

/2/ Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla s možnosťou výberu z dvoch hlavných jedál ak to bude umožňovať prevádzka v stravovacom zariadení, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení.

Za pracovnú dobu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Ak to nebude umožňovať prevádzka v stravovacom zariadení, dostane zamestnanec náhradu vo forme finančného príspevku.

/3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca.

/4/ Zamestnávateľ zabezpečí čas na vydávanie hlavného jedla v čase od 12.00 do 14.30 hod. /podľa platných predpisov/

/5/ Zamestnávateľ vykoná zrážky zo mzdy za odobraté obedy vo výplate.

Článok 26

Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ, pokiaľ spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa na základe žiadosti odborovej organizácie, zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov.

Článok 27

Starostlivosť o kvalifikáciu

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa potreby zamestnávateľa, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii, ak je zamestnávateľ schopný ju využiť.

/2/ Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu pre potreby zamestnávateľa a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

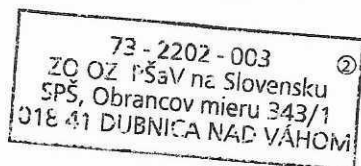
Článok 28 Sociálny fond

- /1/ Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne :
Celkový prídelen do sociálneho fondu je tvorený:
a) povinným prídelenom vo výške 1% a
b) ďalším prídelenom vo výške 0,05%
zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu sú prílohou č. 2 ku KZ.

Štvrtá časť Článok 29 Záverečné ustanovenia

- /1/ Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie záväzkov a práv tejto KZ vykonávať polročne, najneskôr do 28. augusta príslušného roku.
/2/ Táto KZ je vyhotovená v troch rovnopisoch, 1 rovnopis pre zamestnávateľa a 2 rovnopisy pre OZ.
/3/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Dubnici nad Váhom, dňa 31.3.2025



Stredná priemyselná škola
Obrancov mieru 343/1
018 41 Dubnica nad Váhom
020610801

.....
základná organizácia

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej priemyselnej škole, Obrancov mieru 343/1, Dubnica nad Váhom, zastúpená štatutárnym zástupcom Ing. Dušanou Masárovou

s p l n o m o c ň u j e

týmto Ing. Dušanu Masárovú, predsedu základnej organizácie, aby ju zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2025

V Dubnici nad Váhom, dňa 27.2.2025

Výbor ZO OZ PŠaV pri SPŠ Dubnica nad Váhom

Ing. Lenka Reseková

Ing. Ľuba Matulová

p. Tatiana Sádecká

ZÁSADY PRE TVORBU A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

I. Všeobecné ustanovenia

Zamestnávateľ v zmysle zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vytvára sociálny fond, ktorý slúži k realizácii podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

II. Tvorba sociálneho fondu

Zamestnávateľ tvorí sociálny fond v nasledujúcom rozsahu :

Povinný prídel vo výške 1% zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd /platov/ zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

Ďalší prídel vo výške 0,05 % zo základu, ktorým je súhrn hrubých miezd /platov/ zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

III. Vedenie fondu

Zamestnávateľ vedie prostriedky sociálneho fondu na samostatnom účte v Štátnej pokladnici, číslo účtu v tvare IBAN: SK53 8180 0000 0070 0050 5908.

Fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy. V prípade, že sa mzda vypláca vo viacerých výplatných termínoch, za deň výplaty sa považuje posledný dohodnutý deň výplaty mzdy za uplynulý kalendárny mesiac.

Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

Za mesiac december môže zamestnávateľ tvoriť fond z predpokladanej výšky miezd alebo platov a previesť finančné prostriedky na účet fondu do 31.decembra.

Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

IV. Rozpočet sociálneho fondu

PRÍJMY:

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na kalendárny rok 2025

1. Povinný prídely vo výške 1%	14 200,00€
2. Prídely do výšky 0,05% podľa §3 odst.1 písm. b)	760,00€
3. Zostatok sociálneho fondu k 1.1.2025	1 252,79€

Spolu	16 212,79€
-------	------------

VÝDAVKY:

Predpokladané výdavky sociálneho fondu v roku 2025

1. Stravovanie	5 937,79€
2. Účasť na kultúrnych a športových podujatiach	1 800,00€
3. Služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily	1 800,00€
4. Zdravotná starostlivosť - okuliare	500,00€
5. Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky	
a) dary – jubileá, svadba, narodenie dieťaťa	300,00€
b) tábor detí	175,00€
c) teambuilding	2 700,00€
d) vecný dar, darčkové poukážky, paušálny príspevok	3 000,00€

Spolu	16 212,79€
-------	------------

Výšku výdavkov medzi jednotlivými položkami môže zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa potreby presúvať, ak to zostatok sociálneho fondu umožňuje.

V. Použitie fondu

Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje zamestnancom z fondu príspevok na :

1. stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi
2. účasť na kultúrnych a športových podujatiach
3. služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily
4. zdravotnú starostlivosť
5. ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Použitie fondu okrem príspevku na stravovanie schvaľuje riaditeľ školy a predseda ZO OZPŠaV pri SPŠ Dubnica nad Váhom.

Za dodržiavanie pravidiel čerpania SF a vyplatenia schválených príspevkov zo SF zodpovedá poverený zamestnanec ekonomického úseku.

1. Stravovanie zamestnancov

- a) Zamestnancom, ktorí majú nárok na stravovanie v zmysle zákonníka práce bude poskytnutý príspevok na stravovanie vo výške **0,48€ za odobraté jedlo**. Príspevok bude poskytovaný mesačne na základe interného dokladu podľa počtu odobratých jedál stravujúcimi zamestnancami, ktorý vypracuje vedúca školskej jedálne.
- b) Zamestnancom, ktorí majú nárok na finančný príspevok na stravovanie, bude finančný príspevok zo sociálneho fondu poskytnutý vo výplate podľa počtu odpracovaných dní s nárokom na stravovanie. **Finančný príspevok na stravovanie** zo sociálneho fondu na deň je vo výške **0,48€**.

2. Účasť na kultúrnych a športových podujatiach

Zamestnávateľ zo sociálneho fondu môže poskytnúť príspevok na účasť na kultúrnom a športovom podujatí nasledovne:

- a) **20€ za obdobie od 1.januára do 30. júna**
- b) **20€ za obdobie od 1.júla do 31. októbra**

Príspevok bude zamestnancom poskytnutý po absolvovaní kultúrneho alebo športového podujatia na základe predloženého dokladu o návšteve kultúrneho alebo športového podujatia - originál vstupenky, internetovej vstupenky s dokladom o zaplatení.

Ak bude vstupenka pre viac osôb, príspevok bude poskytnutý v pomernej časti na 1 osobu, teda zamestnanca.

Doklady je možné predkladať od začiatku kalendárneho roka maximálne do 31. októbra aktuálneho kalendárneho roka.

Príspevok bude vyplatený vo výplatnom termíne zamestnávateľa pri vyúčtovaní mzdy za mesiac jún na základe predložených dokladov do 25. júna a pri vyúčtovaní mzdy za mesiac október na základe predložených dokladov do 31. októbra.

V prípade zakúpenia vstupenky na obdobie od 1. novembra do 31. decembra a nečerpania finančného príspevku zamestnancom podľa bodu 2 písmeno b) môže byť zamestnancovi vyplatený príspevok pri zúčtovaní mzdy za mesiac október dopredu na základe predloženej kópie vstupenky a dokladu o zaplatení.

Zamestnanci majú nárok na príspevok na účasť na kultúrnom a športovom podujatí po odpracovaní minimálne 6 mesiacov u zamestnávateľa.

V prípade, že zamestnanec mal k 1. januáru aktuálneho roka uzatvorený pracovný pomer u zamestnávateľa a nečerpá príspevok z fondu v zmysle bodu 2. písmeno a) t.j. do 30. júna vo výške 20€ a predloží doklad o účasti podujatia za obdobie od 1. januára do 31. októbra resp. do 31. decembra, môže mu byť príspevok vyplatený v sume nároku na celý kalendárny rok t.j. 40€.

V prípade hromadnej účasti zamestnancov, môže byť príspevok vyplatený na základe dokladu o úhrade pre viacerých účastníkov, s dodržaním podmienok čerpania príspevku podľa bodu 2.

V prípade čerpania sociálneho fondu na účasť na kultúrnych podujatiach v období od 1.1.2025 do 31.3. 2025 to je pred účinnosťou týchto zásad, bude toto čerpanie započítané do čerpania sociálneho fondu k 30.6.2025.

V prípade vyčerpania rozpočtovaných výdavkov a nedostatku finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu ku dňu zúčtovania príspevkov, bude príspevok ponížený resp. nebude vyplatený.

3. Služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ zo sociálneho fondu môže poskytnúť príspevok na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily nasledovne:

- a) 20€ za obdobie od 1.januára do 30. júna
- b) 20€ za obdobie od 1.júla do 31. októbra

Príspevok z fondu bude zamestnancom poskytnutý po predložení dokladu o zaplatení služby – masáž, kozmetika, sauna, kúpele, wellness, plaváreň, pedikúra a iné, ktorá slúži na regeneráciu pracovnej sily. Tieto služby zamestnanec absolvuje mimo svojho pracovného času.

Doklady je možné predkladať od začiatku kalendárneho roka maximálne do 31. októbra aktuálneho kalendárneho roka.

Príspevok bude vyplatený vo výplatnom termíne zamestnávateľa pri vyúčtovaní mzdy za mesiac jún na základe predložených dokladov do 25. júna a pri vyúčtovaní mzdy za mesiac október na základe predložených dokladov do 31.októbra.

Zamestnanci majú nárok na príspevok na služby, ktoré využili na regeneráciu pracovnej sily po odpracovaní minimálne 6 mesiacov u zamestnávateľa.

V prípade, že zamestnanec mal k 1.januáru aktuálneho roka uzatvorený pracovný pomer u zamestnávateľa a nečerpal príspevok z fondu v zmysle bodu 3. písmeno a) t.j.do 30.júna a predloží doklad o zaplatení za služby za obdobie od 1.januára do 31. októbra, môže mu byť príspevok vyplatený v sume nároku na celý kalendárny rok t.j. 40€.

V prípade čerpania sociálneho fondu na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily v období od 1.1.2025 do 31.3. 2025 to je pred účinnosťou týchto zásad bude toto čerpanie započítané do čerpania sociálneho fondu k 30.6.2025.

V prípade vyčerpania rozpočtovaných výdavkov a nedostatku finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu ku dňu zúčtovania príspevkov, bude príspevok ponížený resp. nebude vyplatený.

4. Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ zo sociálneho fondu poskytuje príspevok na **zakúpenie dioptrických okuliarov** alebo výmenu dioptrických skiel **do výšky 50€**. Podkladom pre vyplatenie príspevku je doklad o nákupe dioptrických okuliarov alebo dioptrických skiel.

Zamestnanci majú nárok na príspevok jeden krát za 24 mesiacov a pri odpracovaní minimálne 12 mesiacov u zamestnávateľa.

Príspevok bude vyplatený po predložení dokladu o nákupe a zúčtovaný v mzde za mesiac, kedy bol doklad o nákupe predložený.

5. Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky

- a) Zamestnávateľ zo sociálneho fondu môže poskytnúť **vecný dar ako uznanie a ocenenie práce** pri príležitosti:

- odchodu zamestnanca do starobného, predčasného starobného alebo invalidného dôchodku v hodnote do výšky 50€
- životného jubilea 50 rokov, 60 rokov v hodnote do výšky 50€
- narodenia dieťaťa v hodnote do výšky 50€

- b) Zamestnávateľ zo sociálneho fondu môže poskytnúť príspevok **na pobytový alebo denný tábor pre deti zamestnancov** maximálne do výšky 35 € na 1 dieťa za kalendárny rok. Príspevok bude vyplatený zamestnancovi po ukončení tábora pri zúčtovaní mzdy za mesiac, kedy zamestnanec predložil doklad o zaplatení. Zamestnanci majú nárok na príspevok po odpracovaní minimálne 12 mesiacov u zamestnávateľa.

- c) Zamestnávateľ zo sociálneho fondu môže poskytnúť príspevok na úhradu hromadného podujatia pre zamestnancov tzv. **teambuilding**. Podkladom pre poskytnutie príspevku je faktúra vystavená pre zamestnávateľa za poskytnuté služby (ubytovanie, strava, nealko nápoje) a prezenčná listina z hromadného podujatia organizovaného zamestnávateľom.
- d) Zamestnávateľ zo sociálneho fondu môže poskytnúť pri príležitosti Mikuláša resp. ukončenia kalendárneho roka:
- vecný dar
 - darčkové poukážky
 - paušálny príspevok

Hodnota darčkových poukážok a paušálneho príspevku závisí od zostatku sociálneho fondu ku dňu poskytnutia.

Hodnota darčkových poukážok a paušálneho príspevku pre jednotlivých zamestnancov závisí od počtu celých odpracovaných mesiacov v kalendárnom roku a výšky úväzku zamestnanca.

VI.

Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu

V zmysle §5 ods. 1 písm. f) Zákona o dani z príjmov sú príjmy z prostriedkov sociálneho fondu poskytované podľa zákona o sociálnom fonde zdaniteľnými príjmami.

Výnimku zo zdanenia príjmov zo sociálneho fondu tvorí hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov a finančný príspevok na stravovanie.

VII.

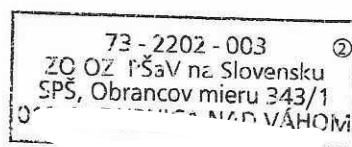
Záverečné ustanovenia

Tieto zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu nadobúdajú účinnosť dňom 1.4.2025 a tvoria neoddeliteľnú súčasť kolektívnej zmluvy.

V Dubnici nad Váhom dňa 31. 3. 2025
Stredná priemyselná škola
Obrancov mieru 343/1
018 41 Dubnica nad Váhom



Ing. Michal Jančo
riaditeľ školy



Ing. Dušana Masárová
predseda ZO OZPŠaV
pri SPŠ Dubnica nad Váhom