



*ZÁKLADNÁ UMELECKÁ ŠKOLA MÁRIE HEMERIKOVEJ
HLAVNÁ 68, 040 01, KOŠICE*

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
rok 2018**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 8. januára 2018 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole M. Hemerkovej, Hlavná ul. 68, 040 01 Košice, zastúpenou Mgr. Janou Santovjákovou, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe plnomocnenstva zo dňa 7. januára 2009

(ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou umeleckou školou Márie Hemerkovej so sídlom v Košiciach, Hlavná ul. 68, zastúpenou Janou Fričovou, DiS. art. 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 číslo 83/1990 Z. z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

(2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov Odborovej organizácie a z plnomocnenstva zo dňa 7. januára 2009, ktorým výbor základnej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy predsedu ZO OZ Mgr. Janu Santovjákovú.

(3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 30. 11. 2001. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona

o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“, namiesto kolektívnej zmluvy na rok 2018 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 KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2018. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2023.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej obsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny strán sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej 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) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §47 ods.2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatky v zmysle ZP a OVZ.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%.

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí:

- a) 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/OVZ)
- b) 60 rokov veku v sume 60% jeho funkčného platu

(4) 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 OVZ),

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 v 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%.

e) začínajúceho pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi prislúcha príplatok pre začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca v sume 5% základnej platovej tarify do ukončenia adaptačného vzdelávania.

(5) Zamestnávateľ vyplatí nepedagogickému zamestnancovi, za mimoriadne plnenie pracovných úloh, súvisiacich s prechodným zvýšením potreby práce z dôvodu zastupovania ďalšieho nepedagogického zamestnanca nasledovne:

a) odmenu do výšky 20,- €/deň pri 100% úväzku v rámci pracovnej doby (15,- € pri 75% úväzku),

b) za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%.

Článok 8 *Osobný príplatok*

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaní pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnanca nad rámec jeho pracovných povinností. (§ 10 OVZ)

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou vždy na začiatku kalendárneho roka (alebo školského roka) a na celý rok.

(3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

(4) Zamestnávateľ vyčlení objem finančných prostriedkov na zvýšenie plátov nepedagogických zamestnancov na úrovni zodpovedajúcej 10 % ich tarifných plátov. Zamestnávateľ tieto finančné prostriedky vyplatí nepedagogickému zamestnancovi vo forme osobného príplatku mesačne alebo formou odmeny vo výške najmenej 10 % jeho platovej tarify.

Článok 9

Plat, výplata platu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ môže 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. (§ 131 ods.7 ZP)

(3) Stupnice platových taríf sa zvýšia v zmysle KZVS.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe požiadania zamestnanca, ktorý prejaví písomný súhlas o dohode na zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, vo výške 0,5/1,0 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 15. dňa v mesiaci.

Článok 10

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) b) ZP odstupné v súlade s platnou legislatívou, zakotvenou v ZP.

(2) Zamestnávateľ zaručuje zamestnancovi, ktorý nahlási nástup do dôchodku, zotrvanie v pracovnom pomere do konca príslušného školského roka. Ak zamestnávateľ nevyplatí zamestnancovi odchodné hneď, učini tak najneskôr do 30.06. príslušného školského roka.

(3) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať doplnkovej dôchodkovej spoločnosti príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca vo výške 2% funkčného platu v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.

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

Článok 12

Určenie platu nepedagogickým zamestnancom

Zamestnávateľ sa zaväzuje zaradiť nepedagogických zamestnancov do najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy, v ktorej vykonávajú pracovnú činnosť nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle KZVS pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. na rok 2012, bod II. 1, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým a odborným zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou i nepriamou vyučovacou činnosťou a ďalším vzdelávaním zamestnanca mimo pracoviska.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

(1) V zmysle KZVS, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom, ktorí nie sú uvedení v odseku 2, predlžuje výmera dovolenky za kalendárny rok uvedená v ZP o dva týždne.

(2) Pedagogickým a odborným zamestnancom, vrátane vedúcich pedagogických a odborných zamestnancov patrí dovolenka vo výmere 9 týždňov.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom – funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie ich nevyhnutnej činnosti v nich.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ.

(4) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti, poslania odborovej organizácie a na školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 16 *Ochrana práce*

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia.

(2) Zamestnávateľ vypracuje zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 17 *Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP*

(1) Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou minimálne raz ročne zhodnotí rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu a jedenkrát ročne rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

Článok 18 *Zdravotnícka starostlivosť*

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,

b) po dohode s odborovou organizáciou prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov tak, ako je uvedené v dokumente Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu na aktuálny rok.

Článok 19

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Základná organizácia môže zabezpečiť organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné pobyty pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.

(2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade so zásadami tvorby a čerpania sociálneho fondu.

Článok 20

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám zdravej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

(3) Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny v rámci jednej pracovnej zmeny.

(4) (Zmluvné strany sa dohodli, že na základe § 152 ods. 8 písm. c) Zákonníka práce v znení neskorších predpisov rozširujú okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečia stravovanie a ktorým budú prispievať nad rámec Zákonníka práce pri 50% úväzku (3,75 h denne), podľa § 152.

Článok 21

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, aj o jej zvyšovanie a rozširovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu zamestnávateľ môže na základe ich žiadosti poskytnúť pracovné voľno podľa § 140 ZP. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno z náhradou funkčného platu v rozsahu:

- a) 5 pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
- b) ďalších 5 pracovných dní na prípravu a vykonanie 1. atestácie alebo 2. atestácie

(3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne podľa ods.2 tohto článku, umožní zamestnancovi úpravu jeho pracovného úväzku, a to tak, že počet hodín týždenného úväzku zamestnanec odpracuje v plnom rozsahu v rámci štyroch pracovných dní. Ak zamestnancovi nastane potreba dlhodobejšieho pracovného študijného voľna, stane sa predmetom samostatného dohovoru medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Článok 22 *Sociálny fond*

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu je 1,5 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok.

(2) Zásady na tvorbu a čerpanie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 23

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že môžu vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv z tejto KZ raz ročne písomne formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Najneskôr do 15. februára k príslušnému roku.

(2) Prílohy tejto KZ:

-č.1 Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v štátnej službe na aktuálny rok

-č.2 Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na aktuálny rok

-č.3 Metodické usmernenie pre uzatváranie a obsahové zameranie KZ na aktuálny rok

(3) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch a jeden exemplár bude zverejnený v zborovni.

(4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že kolektívnu zmluvu zverejní na svojej internetovej stránke po jej podpise zmluvnými stranami.

(5) Zmluvné strany sa dohodli, že KZ z roku 2018 budú dopĺňať zmeny zahrnuté v ZP a KZVS účinné v danom roku. Tieto zmeny budú mať účinnosť do platnosti KZ z roku 2018. (platnosť KZ do 31.12. 2023)

V Košiciach dňa 08.01.2018

.....
Mgr. Jana S a n t o v j á k o v á
základná organizácia ZO OZ

.....
Jana F r i č o v á, DiS. art.
štatutárny zástupca zamestnávateľa



ZÁSADY TVORBY A ČERPANIA SOCIÁLNEHO FONDU na rok 2018

I. Všeobecné ustanovenia

Článok 1

1. Rozpočet a zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu (SF) na rok 2018 tvoria prílohu.
2. Rozpočet a zásady čerpania vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov ZUŠ Márie Hemerkovej na Hlavnej ulici č. 68 v Košiciach, z efektívneho a účinného organizovania spoločných akcií.
3. Použitie sa riadi zákonmi č. 152/1994 Z. z., 280/1995 Z. z. a 375/1996 Z. z.

Článok 2

Prostriedky SF sú určené pre:

- zamestnancov školy,
- ich rodinných príslušníkov, ktorými sú manžel, manželka a nezaopatrované deti (maloleté, plnoleté, pokiaľ študujú a sú bez príjmu),
- poberateľov starobného alebo invalidného dôchodku, ktorých zamestnávateľ zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku.

II. Zdroje sociálneho fondu

Článok 1

Sociálny fond sa tvorí:

- a) povinným prídedom vo výške 1,0% zo základu na určenie prídeldu podľa § 4 ods. 1 zák. č. 152/94 Z. z. v znení neskorších predpisov,
- b) prídedom vo výške 0,5%,
- c) z ďalších zdrojov, ktorými sú:
 - zostatok SF z k 31.12.2017,
 - dary, dotácie a iné.

III. Hospodárenie s fondom

Článok 1

Prostriedky SF sú vedené v peňažnom ústave Prima banka Slovensko, a. s., Košice, na účte číslo 0503004003/5600.

Článok 2

Zúčtovanie finančných prostriedkov vykoná sociálna rada do 28.02.2018. Výsledok zúčtovania predloží riaditeľstvu ZUŠ a zamestnancom školy.

Článok 3

Právomoci pri dispozícii s finančnými a ostatnými prostriedkami upravuje Smernica pre obeh účtovných dokladov, v zmysle schváleného rozpočtu a zásad.

IV. Použitie fondu

Článok 1

A/ Regenerácia pracovnej sily

1. REKREÁCIE

1.1 Doplnkové rekreácie

Na domáce rekreácie, organizované VR OZ PŠaV Košice 1 v rekreačnom zariadení Čingov, sa poskytne príspevok zo SF:

- pre zamestnanca 60,- € / na celý pobyt
- pre rodinného príslušníka 35,- € / na celý pobyt

1.2 Rekreačné zariadenie Čingov /pri víkendových pobytoch/

Z prostriedkov SF sa poskytne príspevok :

- pre zamestnanca 20,- € /1 deň
- pre rodinného príslušníka 10,- € /1 deň

1.3 Rekondičné pobyty v Bardejovských kúpeľoch

- len pre zamestnanca 120,- € /na celý pobyt

Príspevok na pobyt v rekreačnom zariadení je možné čerpať v príslušnom roku len 1x. Uprednostnení budú zamestnanci, ktorí ešte nečerпали príspevok SF na tieto účely – po schválení radou SF.

1.4 Rekondičné pobyty v iných ozdravných a rekreačných zariadeniach

- len pre zamestnanca 120,- € /na celý pobyt

Príspevok na pobyt v rekreačnom zariadení je možné čerpať v príslušnom roku len 1x. Uprednostnení budú zamestnanci, ktorí ešte nečerpali príspevok SF na tieto účely – po schválení radou SF.

2. KULTÚRA

2.1 Kultúrne podujatia

Zo SF sa poskytnú finančné prostriedky na úplnú alebo čiastočnú úhradu:

- stretnutí so zamestnancami organizovaných ZUŠ /napr. prenájom sál/.

2.2 Profesionálne kultúrne podujatia a zájazdy

2.2.1 Profesionálne kultúrne podujatia organizované podľa profesionálneho zamerania zamestnancov. Príspevok na podujatie je možné čerpať v príslušnom roku len 1x. Výšku príspevku zo SF pre zamestnanca na konkrétne podujatie určí rada SF.

2.2.2 Zájazdy pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov sa organizujú podľa záujmu. Ponuky prerokuje a výšku príspevku zo SF určí rada SF.

B/ Sociálne výpomoci

Zo sociálneho fondu budú poskytované **nenávratné** sociálne výpomoci:

1. **Pri úmrtí zamestnanca** 500,- €.

Pri úmrtí zamestnanca sa nenávratná finančná výpomoc na pohrebné trovy môže poskytnúť manželovi a deťom, ktorí sa preukážu dokladmi o úhrade nákladov.

2. **Pri úmrtí rodinného príslušníka** (podľa čl. 2 časť I) sa vyplatí zamestnancovi finančná výpomoc :

- bez nezaopatreného dieťaťa 300,- €,
- s jedným nezaopatreným dieťaťom 350,- €,
- s dvoma nezaopatrenými deťmi 400,- €,
- s tromi a viac nezaopatrenými deťmi 500,- €.

3. **Pri diagnóze CA, TBC, Diabetes DM II. inzulínová liečba, systémový lupus**400,- €.

Táto výpomoc sa poskytne zamestnancovi iba 1x ročne.

4. **Pri dlhodobom ochorení zamestnanca** (práceneschopnosť bude trvať minimálne 3 /tri/ mesiace vcelku) 400,- €.

Táto výpomoc sa poskytne iba 1x ročne.

5. Pri narodení dieťaťa 300,- €

Sociálne výpomoci v bodoch 1. až 5. sa poskytujú na základe písomnej žiadosti zamestnanca (rodinného príslušníka), doloženej dokladom, (kópiou úmrtného listu, potvrdením od lekára, dokladom o práceneschopnosti a rodným listom dieťaťa).

6. Pri mimoriadnych udalostiach

10% zo škody vyčíslenej znalcom, najviac do výšky 350,- €.

Ide o škody vzniknuté pri živelných pohromách: požiar, výbuch plynu (nespôsobený vlastným zavinením), zosuv pôdy, záplavy vodnými tokmi, búrková smršť. O výške príspevku rozhodne rada SF na základe písomnej žiadosti zamestnanca, doloženej vyčíslením škody.

Zo sociálneho fondu budú poskytované aj **návratné** sociálne výpomoci:

7. Pri mimoriadnych udalostiach

/nečakaná strata zamestnania životného partnera, dlhodobé ochorenie rodinného príslušníka a iné/, po odsúhlasení radou SF a po dohode so zamestnávateľom o výške splátkového kalendára formou mesačných zrážok z platu, s dĺžkou splatnosti do jedného roka.

Najviac do výšky 500,- €

C/ Iné použitie sociálneho fondu

1. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť v zmysle zákona č. 313/2005 Z. z. (s účinnosťou od 1. septembra 2005), ktorým sa novelizuje zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde zamestnancom, ktorých výdavky na dopravu sú väčšie ako 7,- € a ich mzda mesačne nepresiahne dvojnásobok sumy životného minima, a to vo výške 70% nákladov na dopravu (netýka sa MHD).

2. Z prostriedkov SF sa uhradí občerstvenie a náklady spojené s organizovaním slávnostného posedenia so zamestnancami pri príležitosti Dňa učiteľov, Rozlúčky pri odchode do starobného dôchodku, Záverečnej hodnotiacej porady pri ukončení školského roka a Vianočného posedenia.

3. Pracovné a životné jubileum

- Zamestnancom, ktorí dovŕšia pracovné jubileum odpracovania **25 rokov** od prvého vstupu do zamestnania. Podmienkou je odpracovať v rezorte školstva
aspoň 5 rokov - finančná odmena vo výške70,- €.
aspoň 20 rokov - finančná odmena vo výške 100,- €.
a 25 rokov - finančná odmena vo výške 150,- €.
- Zamestnancom ktorí odpracovali v školstve nepretržite **30 rokov** sa poskytne
aspoň 10 rokov - finančná odmena vo výške 80,- €.
aspoň 20 rokov - finančná odmena vo výške 100,- €.
a 30 rokov - finančná odmena vo výške 200,- €.

- Zamestnancom ktorí odpracovali v školstve nepretržite **35 rokov** sa poskytne aspoň 15 rokov - finančná odmena vo výške 90,- €.
 - aspoň 20 rokov - finančná odmena vo výške 100,- €.
 - aspoň 30 rokov - finančná odmena vo výške 200,- €.
 - a 35 rokov - finančná odmena vo výške 250,- €.
- Zamestnancom ktorí odpracovali v školstve nepretržite **40 rokov** sa poskytne aspoň 20 rokov - finančná odmena vo výške 100,- €.
 - aspoň 30 rokov - finančná odmena vo výške 200,- €.
 - aspoň 35 rokov - finančná odmena vo výške 250,- €.
 - a 40 rokov - finančná odmena vo výške 300,- €.
- Pri dovŕšení životného jubilea 70 rokov sa vyplátí jednorazový príspevok vo výške 250,-€.

Odmena sa poskytuje na základe podaného návrhu priameho nadriadeného. Odmena bude poskytnutá len v príslušnom kalendárnom roku.

4. Jánskeho plaketa

- pri udelení ocenenia Jánskeho plakety:
 - Zlatá plaketa 100,- €,
 - Strieborná plaketa 75,- €,
 - Bronzová plaketa 50,- €.

5. Iné peňažné alebo nepeňažné plnenie sa môže zo SF poskytnúť po schválení radou SF:

- ocenenie školských zamestnancov formou darčkových poukážok alebo iných nepeňažných darov /kniha, USB kľúč, atď.)

V. Záverečné ustanovenie

Článok 1

Neoddeliteľnou súčasťou zásad SF je rozpočet sociálneho fondu.

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2018

Zostatok z minulého roku 2017
Predpokladaný príjem na rok 2018

257,14 €
9 300,00 €

	Rozpočet - plán na rok 2018 v €	Čerpanie v roku 2017 v €
Doplnkové rekreácie	150,00	91,20
Bardejovské kúpele - rekondičný pobyt /alebo iné kúpele/	200,00	360,00
Kultúrne podujatia spolu		
<i>a) poznávacie zájazdy</i>	1 000,00	0,00
<i>b) profesijné podujatia</i>		0,00
Sociálne výpomoci - nenávratné	2 500,00	2 300,00
- návratné	500,00	0,00
Pracovné a životné jubileá	1 500,00	1 870,00
Peňažné a nepeňažné dary	807,14	1 430,00
Doprava	700,00	621,57
Jánskeho plakety	200,00	150,00
Ostatné výdavky (Deň učiteľov, rozlúčka s dôchodcami a iné)	2 000,00	2537,23
SPOLU	9 557,14	9 360,00

Vypracovala: Mária Forgáčová, predseda SR

Mgr. Jana Santovjáková
predseda ZO OZ
ZUŠ M. Hemerkovej
Hlavná 68, Košice

Mária Forgáčová
predseda sociálnej rady

Košice 31.01.2018