



# KOLEKTÍVNA ZMLUVA na rok 2023

uzatvorená

medzi zmluvnými stranami:

**Základná organizácia Odborového združenia pracovníkov školstva a vedy  
Strednej odbornej školy železničnej**, so sídlom v Košiciach,  
zastúpená predsedom Výboru ZO OZ PŠaV  
**Bc. Jánom Sedlákom**  
(ďalej len "odborová organizácia")

a

**Stredná odborná škola železničná**, so sídlom v Košiciach,  
zastúpená riaditeľkou školy  
**Ing. Janou Lenhardtovou**  
(ďalej len „zamestnávateľ“)

## Prvá časť

### Úvodné ustanovenia

#### Článok 1

#### Uznanie odborovej organizácie, zamestnávateľa a použitie skratiek

1. Zamestnávateľ uznáva podľa § 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.
2. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka "VZ", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka "KZ VS".

#### Článok 2

#### Pôsobnosť 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, ak nie je v nej dohodnuté inak. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.4. 2023 a končí dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán, najneskôr 31.08.2024.

#### Článok 3

#### Zmena Kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán a na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu. 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 ustanovenia KZ aj v prípade ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov.

## **Článok 4** **Uschovanie kolektívnej zmluvy**

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

## **Článok 5** **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom úseku školy, ako aj web stránke školy.

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

## **Článok 6** **Pracovné podmienky a platové podmienky**

1. Pracovný čas zamestnancov je 37 a 1/2 hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36 a 1/4 hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.
2. Zamestnávateľ realizuje platové podmienky podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, podľa ustanovení dohodnutých v KZ VS na rok 2021 a Kritérií poskytovania osobných príplatkov a odmeňovania.
3. Zástupcovia zmluvných strán na základe vzájomnej dohody, v zmysle §48, odsek 4, písmeno d) Zákonníka práce v platnom znení, stanovujú pracovné pozície, u ktorých je možné opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú v časovom období dlhšom než dva roky takto:
  - a.) Pracovná pozícia : pomocný denný vychovávateľ
  - b.) Pracovná pozícia : pomocný nočný vychovávateľPotreba takejto úpravy vyplýva z charakteru práce a potreby výkonu týchto prác u zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, príplatok za zmenu v sume 13,50 € (§ 13 OVZ).
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmenu v sume 13,50 € (§ 13 OVZ).
6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmenu v sume 13,50 € (§ 13 OVZ).
7. Z uspokojených mzdových prostriedkov, ktoré vzniknú z dôvodu PN, OČR, pracovného voľna bez náhrady mzdy, budú vyplatené odmeny zamestnancom, ktorí plnili pracovné povinnosti za neprítomného zamestnanca. Na vyplatenie takýchto odmien bude použitých minimálne 50% z uspokojených mzdových prostriedkov. Zvyšnú časť takto uspokojených mzdových prostriedkov využijú úseky školy podľa rozhodnutia riaditeľa školy.
8. Zamestnávateľ poskytne v II. polroku 2023 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.

## **Článok 7** **Odmeny**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške 100 % jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval súvisle viac ako 5 rokov v SOŠ železničnej.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške 50 % jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval súvisle menej ako 5 rokov v SOŠ železničnej.
3. Zamestnávateľ nevyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, ak pracovný pomer zamestnanca ku dňu vzniku nároku (*t.j. ku dňu dovŕšenia veku 50 rokov*) netrval 1 kalendárny rok nepretržite (*na predchádzajúce pracovno-právne pomery sa neprihliada*).
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške 100 % jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval súvisle viac ako 5 rokov v SOŠ železničnej.
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške 50 % jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval súvisle menej ako 5 rokov v SOŠ železničnej.
6. Zamestnávateľ nevyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku, ak pracovný pomer zamestnanca ku dňu vzniku nároku (*t.j. ku dňu dovŕšenia veku 60 rokov*) netrval 1 kalendárny rok nepretržite (*na predchádzajúce pracovno-právne pomery sa neprihliada*).

### Článok 8

#### Výplata platu a zrážky zo mzdy

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr do jedenásť pracovných dní po skončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobný účet zamestnanca, ktorý si zriadi v peňažnom ústave podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena, v prospech OZ PŠaV na Slovensku.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje.

### Článok 9

#### Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce nad rozsah podľa podmienok ustanovených v § 76. ods. 2 ZP v sume jeho funkčného platu.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah podľa podmienok ustanovených v § 76. ods. 2 ZP v sume jeho funkčného platu.
3. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 písm. a) ods. 2 ZP v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 písm. a) ods. 2 ZP v sume dvoch funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
5. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

## **Článok 10**

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancov alebo doplnkové dôchodkové sporenie sa stanovuje takto: Zamestnávateľ prispeje zamestnancovi – poistencovi na DDS mesačne sumou vo výške najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnanca.

### **Tretia časť**

#### ***Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán***

## **Článok 11**

### **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 a použiť ustanovenia článku 11.

## **Článok 12**

### **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 kolektívnej zmluvy 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, podľa zákona o sťažnostiach.

## **Článok 13**

### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

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

## **Článok 14**

### **Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť svoje povinnosti v pracovnoprávnej oblasti v rozsahu, ako mu vyplývajú zo ZP, VZ a ostatných právnych predpisov vzťahujúcich sa na túto oblasť.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje uvoľňovať zamestnancov na výkon funkcie v odborovom orgáne na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy. Za potrebný čas výkonu funkcie nebude vyžadovať od odborového orgánu refundáciu mzdy. Za výkon funkcie, členstvo a činnosť v odboroch zamestnávateľ nebude vyvodzovať žiadne postihy. Opatrenia, ktoré by mohli poškodzovať v pracovnoprávnych vzťahoch člena výboru ZO OZ a zástupcu zamestnancov pre BOZP s výnimkou vážneho porušenia pracovnej disciplíny prerokuje zamestnávateľ s výborom ZO OZ PŠaV SOŠ železničnej.

## **Článok 15**

### **Závazky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmler so zamestnávateľom podľa článku 11 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmleru 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.

## **Článok 16**

### **Vzťahy medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou**

1. Predseda ZO OZ PŠaV SOŠ železničnej bude podľa potreby prizývaný na porady vedenia školy, najmä na porady, na ktorých sa budú prerokovávať otázky personálne, delenie finančných prostriedkov, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, otázky týkajúce sa pracovných podmienok zamestnancov, racionalizačných, resp. organizačných opatrení.

## **Článok 17**

### **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

1. plniť ustanovenia Zákona č.124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov.
2. vymenovať zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť v zmysle § 19 Zákona č. 124/2006 Z.z. a zabezpečiť jeho výškolenie z tejto problematiky.
3. vybaviť pracoviska a zamestnancov príslušnými OOPP a hygienickými potrebami.
4. zabezpečiť vybavenie lekárničiek prvej pomoci zdravotníckym materiálom.
5. zabezpečovať lekárske preventívne prehliadky v spolupráci s PZS v zmysle platnej legislatívy.
6. 1x ročne hodnotiť plnenie úloh na úseku BOZP, PO a CO na porade vedenia v súvislosti s plnením úloh KZ.
7. v prípade závažných, alebo smrteľných úrazov, resp. chorôb z povolania, sa poverený člen zástupcov zamestnancov zúčastňuje na vyšetrovaní príčin týchto úrazov.
8. pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je výška náhrady príjmu v období: od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa 45% denného vymeriavacieho základu a od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 ods.2 zák.č. 462/2003 Z.z.)

## **Článok 18**

### **Prekážky v práci**

1. Nad rozsah nároku zamestnancov uvedeného v § 141 ZP sa poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy nasledovne:
  - a) na jeden deň pri úmrtí zaťa alebo nevesty, v prípade ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb, má nárok na ďalší deň pracovného voľna,
  - b) na promóciu zamestnanca a dieťaťa zamestnanca na jeden deň,
  - c) na prípravu svadby zamestnanca a dieťaťa zamestnanca na jeden deň.

## **Článok 19**

### **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou tých ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude pokladať za porušenie pracovnej disciplíny, ak zamestnanec nedodrží 30 minútovú prestávku na jedenie z dôvodu dochádzky do vzdialenej výdajne stravy, za predpokladu, že si zvýšený čas na prestávku nadpracuje.

3. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
4. Zamestnávateľ zabezpečí náhradné stravovanie formou stravovacích poukážok zamestnancom za podmienok upravených v metodickom usmernení.
5. Zamestnávateľ umožní stravovanie dôchodcom, ktorí skončili na SOŠ železničnej pracovný pomer v súvislosti s prvým odchodom na starobný dôchodok, za cenu stravného zamestnanca zvýšeného o príspevok poskytovaný zo sociálneho fondu.
6. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravovanie zo sociálneho fondu sumou **0,20** eur na jedno jedlo.

## **Článok 20** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnanci sú povinní sústavne si prehľbovať kvalifikáciu na výkon funkcie
2. Zamestnávateľ umožňuje účasť na školeniach s cieľom prehĺbovania kvalifikácie

## **Článok 21** **Využívanie priestorov stravovacieho zariadenia, športovej arény a chaty na Šírave**

1. Zamestnávateľ umožní, ak nie sú prevádzkové prekážky, zamestnancom využívať priestory stravovacieho zariadenia pri životných a pracovných jubileách za podmienok dohodnutých s riaditeľom školy.
2. Zamestnávateľ umožní, ak nie sú prevádzkové prekážky, zamestnancom využívať priestory športovej arény za podmienok dohodnutých s riaditeľom školy.
3. Zamestnávateľ umožní, ak nie sú prevádzkové prekážky, zamestnancom využívať priestory chaty na Šírave za podmienok dohodnutých s riaditeľom školy.

## **Článok 22** **Sociálny fond**

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a prídelu podľa § 3 ods.1 písm. b) bod 1 zákona č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len ZSF).

1. Povinný prídela je vo výške 1 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ďalší prídela podľa § 3 ods.1 písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov je 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Celkom pre rok 2021 je tvorba sociálneho fondu 1,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Tvorba a použitie sociálneho fondu tvorí samostatnú prílohu tejto KZ na príslušný kalendárny rok (Príloha č. 2).
3. Zmluvné strany sa dohodli na pravidlách pre poskytovanie príspevku zo sociálneho fondu
  - na stravovanie,
  - na dopravu do zamestnania a späť,
  - na spoločný obed, rekreácie a služby,
  - na sociálnu výpomoc,
  - úmrtie zamestnanca
  - narodenie dieťaťa zamestnanca

**Štvrtá časť**  
**Záverečné ustanovenia**

**Článok 23**  
**Záverečné ustanovenia**

1. Zmluvné strany sa dohodli polročne vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy písomne formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy.
2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exemplári.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Košiciach dňa 22.03.2023

73-2213-008  
ZO OZ PŠaV na Slovensku  
SOŠ Železničná  
040 01 Košice, Palackého 14

**Bc. Ján ŠEDLÁK**  
predseda výboru  
ZO OZ PŠaV SOŠ železničnej

Stredná odborná škola železničná  
Palackého 14  
040 01 KOŠICE  
-7-

**Ing. Jana Lenhardtová**  
riaditeľka  
SOŠ železničná

**Príloha č. 1 ku Kolektívnej zmluve**

**Menný zoznam členov výboru ZO OZ PŠaV SOŠ železničnej**

<b>P. č.</b>	<b>Meno a priezvisko</b>	<b>Funkcia</b>	<b>Dátum zvolenia</b>
1.	Bc. Ján Sedlák	predseda výboru	30. 8 .2018
2.	Mgr. Stanislav Zurko	hospodár + BOZP	30. 8 .2018
3.			



## Príloha č.2 ku Kolektívnej zmluve

### Sociálny fond – zásady tvorby a použitia pre rok 2023

#### Čl. I

##### Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a zamestnancami.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF sa prevádzajú do nasledujúceho roka.
4. Tvorbu fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom zamestnávateľ prejedná vo vedení organizácie po predchádzajúcom preukázateľnom písomnom pripomienkovaní z jednotlivých úsekov SOŠ železničnej.
5. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu platu najneskôr do konca kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny mesiac vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca nasledujúceho mesiaca po mesiaci, za ktorý sa sociálny fond tvorí. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

#### Čl. II

##### Tvorba sociálneho fondu na rok 2023

Sociálny fond na rok 2023 sa tvorí ako súhrn:

- a) **povinného prídelu** podľa § 3 ods. 1 písmeno a) zákona NR SR č.152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov **vo výške 1 % zo základu** uvedeného v § 4 ods. 1 zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o SF určeného súhrnom **funkčných platov** zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Za mzdu sa nepovažujú náhrady mzdy, odstupné, cestovné náhrady, odmeny za pracovnú pohotovosť, odmeny, ktoré nevyplývajú z pracovného a služobného pomeru zamestnanca a odmeny za práce vykonávané na základe dohôd o vykonaní práce alebo dohôd o pracovnej činnosti a
- b) **ďalšieho prídelu** podľa § 3 ods. 1 písmeno b) zákona NR SR č.152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov **vo výške 0,05 % zo základu** uvedeného v § 4 ods. 1 zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov a v súlade s Kolektívnou zmluvou na rok 2021.

zostatok na účte SF k 31. 12. 2022	2 275,93	€
povinný prídela podľa § 3 ods. 1 písmeno a) zákona NR SR č.152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov	8 400,00	€
ďalší prídela podľa § 3 ods. 1 písmeno b) zákona NR SR č.152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov	420,00	€
<b>Predpokladaný príjem do SF v roku 2023</b>	<b>8 820,00</b>	<b>€</b>

Čl. III  
**Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023**

**1. Výdavky zo SF podľa § 3 ods. 1 písmeno a) a b1) zákona NR SR č.152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov:**

1. príspevok na stravovanie	<b>1.700 €</b>
2. príspevok na dopravu do zamestnania a späť	<b>2.680 €</b>
3. príspevok na spoločný obed, rekreácie a služby	<b>3.350 €</b>
4. sociálna výpomoc	<b>2.165,93 €</b>
5. pohreb zamestnanca	<b>600 €</b>
6. narodenie dieťaťa zamestnanca	<b>600 €</b>

**SPOLU výdavky na rok 2023: 11.095,93 €**

**2. Výdavky zo SF podľa § 3 ods. 1 písmeno b2) zákona NR SR č.152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov:**

Čl. IV  
**Použitie sociálneho fondu na rok 2023**

**Použitie prostriedkov zo SF vytvorených podľa § 3 ods. 1 písmeno a) a b1) zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov:**

**1. Príspevok na stravovanie :**

Zamestnávateľ prispieva každému zamestnancovi na stravovanie nad rámec všeobecne záväzných predpisov, a to vo výške **0,20 €** na 1 hlavné jedlo (obed alebo večeru).

**2. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť**

Zamestnávateľ poskytuje príspevok na dopravu do zamestnania a späť za týchto podmienok:

- a) Výška príspevku je **40,00 €**
- b) Príspevok je poskytovaný jedenkrát ročne, spravidla súčasne so mzdou za mesiac október aktuálneho kalendárneho roka.
- c) Nárok na príspevok vzniká každému zamestnancovi pracujúcemu u zamestnávateľa na základe pracovnej zmluvy (*tj. nie na dohodu*), ktorého pracovný pomer ku dňu výplaty trvá minimálne 1 kalendárny rok nepretržite (*na predchádzajúce pracovno-právne vzťahy sa neprihliada*). V prípade opätovne dohodnutých pracovných pomerov v zmysle čl. 6 bodu 3 tejto KZ sa na tieto pracovné pomery nahliada, ako by trvali kontinuálne a na prerušenie kratšie než 3 mesiace sa neprihliada.
- d) Zamestnanec nie je ku dňu výplaty príspevku práceneschopný dlhšie než 52 týždňov.
- e) Pokyn k výplate schvaľuje riaditeľ školy. Prehľad o poskytnutom príspevku eviduje personálna a mzdová účtovníčka.

**3. Príspevok na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily**

Zamestnávateľ poskytuje príspevok za týchto podmienok:

- a) Výška príspevku je **50,00 €**
- b) Príspevok je poskytovaný jedenkrát ročne, spravidla súčasne so mzdou za mesiac jún aktuálneho kalendárneho roka.
- c) Nárok na príspevok vzniká každému zamestnancovi pracujúcemu u zamestnávateľa na základe pracovnej zmluvy (*tj. nie na dohodu*), ktorého pracovný pomer ku dňu výplaty trvá minimálne 1 kalendárny rok nepretržite (*na predchádzajúce pracovno-právne vzťahy sa neprihliada*).

- d) V prípade opätovne dohodnutých pracovných pomerov v zmysle bodu č. 6, ods. 3 platnej Kolektívnej zmluvy sa na tieto pracovné pomery nahliada ako by trvali kontinuálne a na prerušenie kratšie než 3 mesiace sa neprihliada.
- e) Pokyn k výplате schvaľuje riaditeľ školy. Prehľad o poskytnutom príspevku eviduje personálna a mzdová účtovníčka.

#### 4. Príspevok na spoločný obed.

Zamestnávateľ poskytuje **najviac dvakrát ročne** príspevok vo výške maximálne **6,00 €** na spoločný obed v školskej jedálni každému zamestnancovi, ktorý sa ho zúčastní. Zoznam zamestnancov zúčastnených na spoločnom obede poskytne vedúca školskej jedálne. Prehľad o poskytnutom príspevku eviduje personálna a mzdová účtovníčka.

#### 5. Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ poskytne príspevok každému zamestnancovi na sociálnu výpomoc z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti pri dosiahnutí súvislej práceneschopnosti:

▪ 60 kalendárnych dní	<b>67 €</b>
▪ 90 kalendárnych dní	<b>133 €</b>
▪ 120 kalendárnych dní	<b>200 €</b>
▪ 150 a viac kalendárnych dní	<b>266 €</b>

Výplatu sociálnej výpomoci je možné realizovať v uvedených dávkach po skončení trvania práceneschopnosti pri splnení podmienky počtu dní práceneschopnosti. V prípade, ak práceneschopnosť trvá súvisle viac ako **183** dní je možné písomne požiadať zamestnávateľa o sociálnu výpomoc aj napriek ďalej prebiehajúcej práceneschopnosti.

Ak práceneschopnosť u zamestnanca pokračuje ešte z predchádzajúceho roka, považuje sa pre výplatu sociálnej výpomoci za jednu práceneschopnosť.

Výška sociálnej výpomoci z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti nemôže v príslušnom kalendárnom roku presiahnuť celkovú čiastku **266 €**.

Prehľad zamestnancov o takto poskytnutom príspevku na sociálnu výpomoc bude evidovať personálna a mzdová účtovníčka.