

Stredná odborná škola lesnícka Banská Štiavnica , Akademická, 16 Banská Štiavnica



KOLEKTÍVNA ZMLUVA

VO VEREJNOM ZÁUJME

R O K 2023

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 21.12.2022 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy (OZ PŠaV) na Slovensku pri Strednej odbornej škole lesníckej (SOŠL), Akademická 16, Banská Štiavnica, zastúpenou Ing. Antonom Vančom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 5 odst. 6 Stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 21.12.2022 (ďalej odborová organizácia)

a

Strednou odbornou školou lesníckou so sídlom v Banskej Štiavnici, Akademická 16, IČO: 00162710, zastúpenou Ing. Miroslavom Ďurovičom, riaditeľom 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 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo Stanov odborovej organizácie PŠaV a z plnomocenstva zo dňa 20.12.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Ing. Antona Vanču, predsedu ZO OZ PŠaV. Plnomocenstvo 20.12.2022 tvorí prílohu č. A tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 24.6.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu 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 Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 skratka "KZVS".

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) Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť, vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO. (vyplýva z ust. § 13. ods. 1 a § 240 ods. 5 až 9 ZP)

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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
- (3) Výbor ZO má oprávnenie vystupovať v pracovnoprávných vzťahoch za zamestnancov, ktorí sú členmi odborov.
- (4) Výbor ZO vystupuje v pracovnoprávných vzťahoch týkajúcich sa zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný len vtedy, ak zamestnanec o zastupovanie požiada. Odborová organizácia nezarádčí do právnej ochrany odborov zamestnanca, ktorý nie je odborovo organizovaný.
- (5) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2023 a končí 31. augusta 2024.

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 „doplňok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany môžu dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 7,8,10,11 a 31 a to v závislosti od rozpočtu prideleného 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 obdobia, na ktoré bola KZ uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

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

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje sprístupniť výtlačky tejto Kolektívnej zmluvy po jednom exempláre na každom pracovisku tak, aby boli dostupné každému zamestnancovi.

(3) Novo prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§ 230b, ods. 1 ZP)

(5) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie, alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b. ods. 2 ZP)

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Tarifný plat, príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(1) Od 1.1.2023 sa stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšia :

- a) osobitná stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýši od januára 2023 o 10% a od 1. septembra 2023 o ďalších 12%
- b) základná stupnica platových taríf nepedagogických zamestnancov sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1.septembra 2023 o ďalších 10 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom

priznané.

(2) Zamestnávateľ v rámci svojich finančných možností poskytne zamestnancovi odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností, splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru, aktívnu účasť na zvýšení výnosov získaných podnikateľskou činnosťou zamestnávateľa. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi a jej výšku podá príslušný vedúci zamestnanec (§ 20 OVZ). Schválenie príslušnej odmeny sa riadi okrem platných právnych predpisov aj aktuálnymi internými predpismi školy a BBSK.

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za prácu v sťaženom a zdraví škodlivom pracovnom prostredí (§11 OVZ, § 124 ZP) :

I. skupina:

- buldozéry, kompresory, pásový traktor, odvrávanie pňov, vŕtacie práce v lome, použitie zdraví škodlivých prostriedkov v pestovnej činnosti a pri výrobe sadeníc, štiepkovací stroj, pri prácach s brúskami a sústruženie šedých zliati, zvaračské práce, ŠLKT, hromadný výskyt komárov a kliešťov, umelý odchov pernatej zveri, okružná píla LAIMET, štvorstranná fréza stolárska, snehový pluh, prašné prostredie, (stolárska dielňa, odstraňovanie prašného odpadu) práce pri čerpaní fekálií, lakírnické práce, vodiči nákladných áut s posádkou 1+0, práca s hydraulickou rukou, vedenie vozidla s polopríviesom 1+0

0,72 €/hod

II. skupina:

- motorová píla, krovinores, kosenie motorovou kosačkou ručne vedenou, práce vo výškach nad 10 m, motorový jamkovač ručne vedený

0,80 €/ hod

Ak zamestnávateľ preukáže nezávadnosť prostriedkov, príplatok sa neposkytne. Príplatok sa poskytne aj u ďalších nemenovaných mechanizmov a prác, u ktorých sa preukáže výskyt rizikových faktorov nad normy rizikovej práce. Príplatok sa prizná zamestnancovi za skutočne odpracovaný čas v podmienkach, keď je vystavený pôsobeniu rizika. V prípade nepoužívania pridelených OOPP sa za daný mesiac príplatok neprizná. Použije sa len jeden druh mzdového zvýhodnenia.

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu :

a) v jednozmennej prevádzke, ak pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne mesačne v sume 20 € (553/2003 Z.z., § 13)

b) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 20 € (§ 13 OVZ).

c) v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 30 € (§ 13 OVZ).

(5a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede príplatok v sume 5 % a ak v dvoch triedach, v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 % (Zákon 138/2019).

(5b) Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedag. zamestnanca, patrí príplatok 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedag. zamestnanca, alebo v sume 8 % platovej tarify plat. triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedag. zamestnancov (Zákon 138/2019, Čl. III., § 13b, ods.2).

(5c) Začínajúcemu pedagogickému a odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického a odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický a odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického a odborného zamestnanca do kariérového stupňa Začínajúci pedagogický a odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ). Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

(7) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 40% hodinovej sadzby jeho funkčného platu a v nedeľu príplatok v sume 75% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

(8) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ). Ak zamestnávateľ vypláca zamestnancovi minimálnu mzdu, bude jeho hodinová sadzba za prácu cez sviatok vo výške 4,291 € na hodinu.

(9) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%; u pedagogického zamestnanca to platí za hodinu vyučovacej činnosti alebo hodinu výchovnej činnosti prevyšujúcu jeho základný úväzok. Ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.6 až 8 (§ 19 OVZ).

(10) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku, vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

(11) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ .

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

Pracovná pohotovosť sa nariadi len v nevyhnutných prípadoch v rozpätí 8 hodín v týždni, najviac 100 hodín v kalendárnom roku. Nad tento rozsah je pracovná pohotovosť prípustná len s písomným súhlasom zamestnanca (§ 96 ZP).

(12) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

(13) Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytnie mu zamestnávateľ náhradu mzdy 60% jeho priemerného zárobku. (§ 142 ods.2 ZP).

(14) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri zahraničnej pracovnej ceste popri náhrade preukázaných potrebných vedľajších výdavkov (§ 4 ods. 1 písm. d), zák. 348/2008 Z.z) vreckové v cudzej mene vo výške od 5 % do 40 % stravného ustanoveného podľa § 13 ods. 4 a 5, zák. 348/2008 Z.z.

(15) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,

b) 12 % z 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,

d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadali o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

(16) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce výkonnostný príplatok podľa § 14 a. Týmto nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.

(17) Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenia. Výšku príplatku určí riaditeľ, v zmysle platnej legislatívy (§ 8 OVZ) a vnútorných predpisov organizácie.

(18) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca a vedúcemu zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia, patrí príplatok za zastupovanie v zmysle platnej legislatívy (§ 9 OVZ) a vnútorných predpisov organizácie.

Článok 8

Osobný príplatok

(1) Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu; to sa nevzťahuje na zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g). Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(2) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností

(3) O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

(4) Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

(5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 25. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku. Mimoriadne, tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

(3) Zamestnávateľ môže v mimoriadnych prípadoch na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na mzdu k poslednému dňu príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods.3 ZP).

(4) Úhrada záväzkov za poskytnutie stravy bude vykonávaná zrážkou zo mzdy.

Článok 10

Odstupné a odchodné

Odstupné (§ 76)

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a), b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj

zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume :

- a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - d) šesťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.
- (2) Zamestnancovi s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a), alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume :
- a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
 - e) sedemnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.

Odchodné (§ 76 a)

- (1) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume troch funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
- (3) Odchodné v rovnakej sume ako v predchádzajúcom odseku patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok, na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.
- (4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že:
 - a) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených v období od 1.1.2023 do 31.8.2024 je najmenej 2% z objemu

zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na DDS

- b) Určená výška platenia príspevkov zamestnávateľa na DDS, ktorú zamestnávateľ uzatvoril v zamestnávateľských zmluvách s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31.decembra 2023, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná v období od 1.1.2023 do 31.8.2024 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevkov na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však 2% funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Článok 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Od 1.1.2023 sa všetkým zamestnancom zaradeným podľa katalógu pracovných činností remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme určí tarifný plat podľa najvyššieho stupňa platovej stupnice nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Okruh pracovných činností: upratovačka, školník – kurič - údržbár, záhradník, pomocný záhradník, vodič - záhradník, údržbár - elektrikár, vrátnik – kurič - údržbár, zmenový kuchár, kuchár, pomocná sila v kuchyni, pilčík - robotník, robotník v pestovnej činnosti, mechanik - vodič, údržbár – vodič, inštruktor autoškoly a zodpovedný zástupca autoškoly.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ v roku 2023 a 2024 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- (2) Zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť prácu nadčas za podmienok uvedených v § 97 ZP. Rozsah a podmienky práce nadčas určí zamestnávateľ. Pri nariadení práce nadčas sa vopred dohodne forma náhrady: - náhradné voľno alebo náhrada mzdy. (§ 11, § 17, § 18, OVZ). Doba možnosti čerpania náhradného voľna za prácu nadčas sa predlžuje na dobu 6 mesiacov od doby, kedy na náhradné voľno vznikol nárok po dohode so zamestnancom.
- (3) Práca nadčas môže byť zamestnancom nariadená najviac 150 hodín za rok (§ 97 ods.7 ZP)

Zamestnávateľ v prípade potreby pri zabezpečovaní úloh organizácie môže dohodnúť prácu nadčas nad stanovený rozsah 150 hodín za kalendárny rok, najviac v rozsahu ďalších 250 hodín za kalendárny rok (§ 97 ods. 10 ZP). Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

(4) Zamestnávateľ nebude nariaďovať prácu nadčas pri prácach v zdraví škodlivom pracovnom prostredí.

(5) Základný pracovný čas v organizácii je určený v čase od 7:00 do 15:00 hod. Akúkoľvek výnimku z určeného pracovného času schvaľuje riaditeľ školy s tým, že takto upravený pracovný čas bude zverejnený na viditeľnom a všeobecne prístupnom mieste v organizácii (škola, školský internát, školské lesy).

(6) Pružný pracovný čas (§ 88 ZP)

6.1. Pružný pracovný čas sa uplatňuje :

a) u zamestnancov školy a školských zariadení, ktorých pracovný čas je určený osobitných rozvrhom, resp. zmennosťou (učitelia, vychovávatelia, zamestnanci školskej jedálne, vrátnici),

b) u zamestnancov, ktorí majú v organizácii viac pracovných pomerov a podľa charakteru ich práce nie je možné u nich vopred stanoviť pevný pracovný čas,

c) u ostatných zamestnancov, kde si to budú vyžadovať osobitné dôvody a to na základe predchádzajúceho súhlasu riaditeľa školy.

6.2. Akúkoľvek výnimku v režime pracovného času schvaľuje riaditeľ školy.

(7) Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov – odborovou organizáciou určiť čas potrebný na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času. (§ 90 ods.10 ZP)

(8) Priemerný týždenný pracovný čas nesmie v prípade nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času presiahnuť v období najviac 12 mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas (48 hodín týždenne) a pracovný čas v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín. (§ 87, ods. 2 ZP)

(9) Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanci v nepretržitej prevádzke, príp. pri iných mimoriadnych udalostiach mali medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny minimálny odpočinok v trvaní 8 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín. (§ 92 ods. 2 ZP).

(10) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné v prípade pedagogických zamestnancov školy, z dôvodu meniaceho sa počtu tried v jednotlivých školských rokoch (§ 48 ods.4 písm.d).

(11) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie, prekážky v práci

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň, tzn.,

že základná dovolenka je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Dovolenka riaditeľa školy, riaditeľa školského výchovno-vzdelávacieho zariadenia a ich zástupcov, učiteľa, vychovávateľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(2) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca (§111 ZP).

(3) V období pokiaľ neprebíha vyučovanie, resp. výchovná činnosť a nie je možné, resp. účelné prideliť pedagogickému zamestnancovi školy, resp. školského internátu primeranú náhradnú prácu, zamestnanci po dohode so zamestnávateľom prednostne budú čerpať dovolenku, resp. náhradné voľno.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, ktorý tvorí jej neoddeliteľnú súčasť, 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) V prípade, že zmluvné strany 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, zväžia po vzájomnej dohode využitie sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Ak zmluvné strany kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

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 kolektívnej zmluvy 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 upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu. (§ 13 ods. 5 ZP)

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborových organov

(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 § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie :

- podľa svojich prevádzkových možností poskytnúť zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,

- poskytnúť jej priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na výkon funkcie v odborovej organizácii pracovné voľno za podmienok a v rozsahu podľa § 240 ZP. Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či zamestnanec využíva poskytnuté voľno na účel, na ktorý bolo poskytnuté.

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:

1. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
2. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
3. vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
4. nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),

5. zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
6. určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
7. určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§90 ods. 10 ZP)
8. určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91, ods.2 ZP)
9. odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
10. určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
11. vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP)
12. prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
13. na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
14. zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
15. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
16. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a ods.6 ZP),
17. určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

1. ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - 1a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - 1b) o dôvodoch prechodu
 - 1c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - 1d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
2. o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za 3 mesiace (§ 47 ods. 4 ZP),
3. o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
4. o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
5. pri hromadnom prepúšťaní o
 - 5a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - 5b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - 5c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - 5d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať

- 5e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
6. o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP),
 7. o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
 8. zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
1. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP), zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 2. opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
 3. opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 4. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
 5. nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
 6. organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 7. dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 8. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.8 písm. a/ ZP),
 9. umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP),
 10. rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),
 11. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 12. opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 13. požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 EUR (§ 191 ods. 4 ZP),
 14. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 15. stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je

- ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
16. zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
 17. rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP),
 18. organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
 19. opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP),
 20. o tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce, rozhoduje zamestnávateľ po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (§ 144a, ods. 6 ZP);
- d) umožniť odborovej organizácii 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).

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

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 NR SR č. 140/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona. č.309/2007 Z.z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane

zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

a/ písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),

b/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

c/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,

d/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),

e/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),

f/ vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),

g/ poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP) a viesť ich evidenciu

h/ poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),

i/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

j/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),

k/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),

l/ kontrolovať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu

(§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),

m/ kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu a iných návykových látok. (§ 9 ods. 1 písm. b zákona o BOZP),

n/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PšaV, OZ DLV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

o/ zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné

podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),

p/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 22

Rekondičné pobyty

- 1) Zamestnávateľ v záujme predchádzania vzniku chorôb z povolania zabezpečí **vybranému okruhu zamestnancov** rekondičné pobyty. Tento okruh zamestnancov určí príslušný orgán ochrany zdravia po dohode so zamestnávateľom a s príslušným odborovým orgánom.
- 2) Rekondičné pobyty zamestnancov sa budú realizovať v zmysle príslušných platných právnych predpisov.

Článok 23

Náhrada škody za pracovné úrazy

Pri odškodňovaní pracovných úrazov a poskytovaní náhrad za následky choroby z povolania bude organizáciu postupovať v zmysle platných právnych predpisov.

Článok 24

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP :
 - a/ kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať,
 - c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím.
 - d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 25

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).

Článok 26

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou, podľa konkrétnych podmienok a možností, zabezpečí pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov rekreáciu, vrátane detskej,
- (2) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov zväzu a ich rodinných príslušníkov.
- (3) 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. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 27

Stravovanie

- 1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou:
 - a) zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny,
 - b) zamestnancov Školských lesov „THZ“ a „R“, ktorí sú na vysunutom pracovisku v Kysihýbli, k.ú. Banský Studenec a nie je možné zabezpečiť stravovanie vo vlastnom zariadení priamo na pracovisku ani stravovanie v blízkosti iného stravovacieho zariadenia.
- 2. Zamestnávateľ pre zamestnancov:

a) bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. V prípade, že nie je možné využiť tento spôsob zabezpečenia stravovania, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie vo výške 2,81 €. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

b) Školských lesov zabezpečí finančný príspevok na stravovanie podľa §152 ZP ods.5, zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov vo výške 2,81 €.

c) bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Pre zamestnancov, ktorých pracovná doba je viac ako 11 hodín zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja. V prípade, že nie je možné využiť tento spôsob zabezpečenia stravovania, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie 2,81€

3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

a) v sume 0,31 € a od 1.3.2023 0,35 € na jedno hlavné jedlo

b) v sume 0,31 € a od 1.3.2023 0,35 € na finančný príspevok na stravovanie

5) Strava sa poskytuje zamestnancovi aj v deň náhradného voľna, pokiaľ mu počas práce nadčas nebola poskytnutá strava alebo náhrada v zmysle zákona o cestovných náhradách. Tento nárok vzniká iba v prípade ak sa náhradné voľno udeľuje za hodiny, ktoré sú súčtom hodín práce nadčas za max. 2 dni.

6) Zamestnávateľ môže umožniť stravovanie aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojím bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

Článok 28

Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

Článok 29

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ umožní pedagogickým a odborným zamestnancom odborný rast a zabezpečí im starostlivosť v zmysle a za podmienok stanovených zákonom 138/2019 z.z. v znení neskorších predpisov.

Článok 30

Iné výhody poskytované zamestnancom

- 1) V prípade požiadaviek zamestnancov a možností organizácie zamestnávateľ poskytne prednostne pre zamestnancov a bývalých zamestnancov :
 - a) prípravu dreva v samovýrobe – spracovanie samovýroby podľa platného cenníka ŠL,
 - b) odpredaj ihličnatej a listnatej guľatiny, žrdí, žrdiek a palivového dreva podľa platného cenníka ŠL,
 - c) poskytnutie služieb vlastnými mechanizačnými prostriedkami, resp. ich zapožičanie vo výške 60% ceny podľa platného cenníka.
 - c) ubytovanie vo vlastných zariadeniach podľa osobitného cenníka pre zamestnancov v rozsahu najviac 7 kalendárnych dní v roku.

Článok 31

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

 - a) povinným prídelom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,30 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii PŠaV na jej účet v Slovenskej sporiteľni, č. účtu SK62 0900 0000 0000 7434 0948 príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, dôchodkový program na rok 2023 a do 31.8.2024 v sume 2% z objemu zúčtovaných plátov.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe B/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 32

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

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

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

V Banskej Štiavnici dňa 21. decembra 2022

za zamestnávateľa:

Ing. Miroslav Ďurovič
riaditeľ SOŠL

STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA LESNÍČKA
Akademická 16
969 01 BANSKÁ ŠTIAVNICA
T: 045/691 11 31, fax: 692 08 50

za OZ PŠaV:

Ing. Anton Vančo
predseda ZO OZ

ZO OZPŠaV na Slovensku
Stredná odborná škola lesníčka
Akademická 16
969 01 Banská Štiavnica

Príloha A/

Plnomocenstvo

Základná organizácia OZ PŠaV pri Strednej odbornej škole lesníckej, Akademická 16, 969 01 Banská Štiavnica, IČO: 00162710, na základe uznesenia výboru ZO OZ z 21.12.2021, ktorý je aj štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Ing. Antona Vanču predsedu ZO, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2022, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2022 v mene našej základnej organizácie.

ZO OZPŠaV na Slovensku
Stredná odborná škola lesnícka
Akademická 16
969 01 Banská Štiavnica

V Banskej Štiavnici dňa 20.12.2022

.....
za Výbor ZO OZ

Plnomocenstvo prijímam.

V Banskej Štiavnici dňa 20.12.2022


.....
Ing. Anton Vančo

Príloha B/

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

- /1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- /2/ Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl.28 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- /3/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- /4/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- /5/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú. IBAN: SK14 8180 0000 0070 0039 4187 .
- /6/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- /7/ Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet v Slovenskej sporiteľni č. účtu 0074340948/0900 príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania. Celková suma prostriedkov fondu použitých na tieto účely nesmie prekročiť 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
- /8/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- /9/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Mgr. Beňová Mariana, p. Benešová Magdaléna, Ing. Vladimír Gálik a predseda odborovej organizácie Ing. Anton Vančo.

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023:

a/ povinný prídelen vo výške 1% §3 odst .1pis.a)	11 800,00
b/ ďalší prídelen 0,30 % podľa §3 odst .1 pis. b)	3 350,00
c/ zostatok SF z predchádzajúceho roka	4 000,00
d/ splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP	-
e/ splátky návratných sociálnych výpomocí	-
f/ ostatné príjmy	-
Spolu €	19 150,00 €

/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2022

a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ZP	8 900,00
b/ dopravu do zamestnania a späť – paušál	1 600,00
c/ doprava do zamestnania a späť podľa §7 ods.5	50,00
d/ sociálna výpomoc	600,00
e/ doplnkové dôchodkové sporenie, dôchodkový program, zdravotná starostlivosť a ostatné (účasť na kultúrnych a športových podujatiach, rekreačné služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily)	7 950,00
f/ vyjednávanie ZO OZ	50,00
Spolu €	19.150,00 €

Rozpočet sociálneho fondu k 31.augustu 2024

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023:

a/ povinný prídela vo výške 1% §3 odst .1pis.a)	7 860,00
b/ ďalší prídela 0,30 % podľa §3 odst .1 pis. b)	2 230,00
c/ zostatok SF z predchádzajúceho roka	3 000,00
d/ splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP	-
e/ splátky návratných sociálnych výpomocí	-
f/ ostatné príjmy	-
Spolu €	13 090,00 €

/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2022

a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ZP	5 930,00
b/ dopravu do zamestnania a späť – paušál	800,00
c/ doprava do zamestnania a späť podľa §7 ods.5	50,00
d/ sociálna výpomoc	600,00
e/ doplnkové dôchodkové sporenie, dôchodkový program, zdravotná starostlivosť a ostatné (účasť na kultúrnych a športových podujatiach, rekreačné služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily)	5 660,00
f/ vyjednávanie ZO OZ	50,00
Spolu €	13.090,00 €

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške v sume 0,31 € a od 1.3.2023 0,35 €.
Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,31 € a od 1.3.2023 0,35 € .
3. Stravné počas výrobných porád, školení a pod. zamestnancom sa bude hradiť v plnej výške.

Doprava do zamestnania a späť

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (ďalej NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond. Tento príspevok sa poskytne zamestnancovi polročne na základe jeho žiadosti do výšky 20 % preukázaných výdavkov (nárok sa preukáže jedno rázovým denným cestovným lístkom tam a späť trvalého alebo prechodného bydliska) do výšky maximálne 50 €, ak zamestnanec odpracoval v polroku minimálne 3 mesiace.
2. Zamestnávateľ poskytne všetkým zamestnancom jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť 1x ročne paušálny príspevok najmenej vo výške 20 € podľa dostatku finančných zdrojov v SF, ak zamestnanec odpracoval, alebo je predpoklad, že odpracuje v roku najmenej 6 mesiacov.

Príspevok sa vypláca zamestnancovi vo výške alikvotnej čiastky, zodpovedajúcej dobe trvania jeho pracovného pomeru.

Príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok.

Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

1. Pri úmrtí zamestnanca, rodinného príslušníka (manžel, manželka, druh, družka, detí do veku 18 rokov, prípadne do veku 25 rokov, ak sa sústavne pripravovalo na budúce povolanie, bolo telesne, alebo mentálne postihnuté, resp. podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine), ak žijú v spoločnej domácnosti, do sumy 100 €.
2. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, do výške:
 - 1/10 z vyčíslenej škody maximálne do sumy 100 € podľa rozpočtu SFPrílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc podľa potreby alebo požiadavky:
 - potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody
 - potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
 - fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti (prípadne nájomná zmluva)
 - potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti
 - foto zábery.
3. Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 100 € podľa rozpočtu SF
Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:
 - potvrdenie o nákupe liekov
 - odporúčanie nákupu liekov lekárom
4. V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine do výšky 100 € podľa rozpočtu SF výpomoc sa poskytne raz za dva roky.

Sociálna výpomoc návratná

/1/ Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná maximálne do výšky 200 € podľa rozpočtu SF. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.

/2/ Pri skončení pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazne vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do 2 mesiacov.

/3/ Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s odborovou organizáciou.

- zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky 70 %

- zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po určitú dobu vo výške 70 %

Ostatná výpomoc nenávratná

Zo sociálneho fondu sa môže všetkým zamestnancom prispieť sumou najmenej 50 € na účely zdravotnej starostlivosti a regeneráciu pracovnej sily.

Čl. 4

Spoločné ustanovenia

1. Individuálne príspevky sa poskytnú zamestnancom na základe podania písomnej žiadosti a v prípade potreby preukázaním dokladov o úhrade najneskôr do 15. novembra (netýka sa to: stravovania a dopravy ods. 2).
2. Príspevky, okrem stravného, podliehajú schváleniu odborovou organizáciou.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2023, ich účinnosť končí 31.08.2024.

V Banskej Štiavnici dňa 21.12.2022

za zamestnávateľa:

Ing. Miroslav Ďurovič
riaditeľ SOŠL



za OZ PŠaV:

Ing. Anton Vančo
predseda ZO OZ



