

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na
Slovensku pri
Základnej škole Kláry Jarunkovej, Kolkáreň 7/12, 976 81 Podbrezová

Základná škola Kláry Jarunkovej
Kolkáreň 7/12
976 81 Podbrezová

VEC: Návrh kolektívnej zmluvy na rok 2023

Vážená pani riaditeľka,

predkladáme Vám návrh kolektívnej zmluvy na rok 2023. V zmysle § 8 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov Vás žiadame najneskôr do 30 dní o oznámenie, s ktorými časťami návrhu kolektívnej zmluvy nesúhlasíte.

Podbrezová, 01.11.2022

Ing. Agáta Kindernayová

Predseda ZO a splnomocnenec na kolektívne vyjednávanie

prílohy:

1/ Splnomocnenie

2/ Kolektívna zmluva na rok 2023

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa, 24.11.2022

podľa S2 ods.3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb.o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov zákona č. 519/1991 Zb. a zákona NR SR č. 54/1996 Z.z.

medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Kláry Jarunkovej, Kolkáreň 7/12, 976 81 Podbrezová,
IČO:

Ing. Agáta Kindernaoyvá (ďalej Odborová
organizácia) a

Základnou školou Kláry Jarunkovej so sídlom v Podbrezovej, Kolkáreň 7/12,
zastúpenou

Mgr. Gabriela Bradová, PhD., riaditeľka 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 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 z článku 5 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 01.11.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Ing. Agátu Kindernayovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocnenstvo zo dňa 01.11.2022 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2012. 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“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2023 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami 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 a na dohodu o brigádnickej práci študentov a na

dohodu o pracovnej činnosti v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času menej ako 15 hodín týždenne sa nevzťahujú ustanovenia KZ, ktoré upravujú výpovednú dobu, zákaz výpovede (s výnimkou, ak ide o tehotnú zamestnankyňu, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky) a ani ustanovenia o postupe zamestnávateľa pri skončení pracovného pomeru / § 240 ods. 8 ZP/ ide o zamestnanca, ktorý je zástupcom zamestnancov.

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

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom 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 doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

1. Zmluvné strany uschovávajú 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 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľkou školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatky:
 - 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 14%,
 - 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 14%, (§ 13b OVZ)
 - 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 14%,
 - pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 14%.
 - kreditový príplatok priznaný zamestnancovi do 31.8.2019 mu bude vyplácaný v zmysle platnej legislatívy
 - príplatok za profesijný rozvoj, je zamestnancom vyplácaný v zmysle platného zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí 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.5 až 7 (§ 19 OVZ).
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy:

- a) pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c OVZ), zamestnaného na dobu neurčitú, ktorý odpracoval v organizácii najmenej 5 rokov nepretržite,
 - b) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku, vo výške:
 - 300,- EUR zamestnancovi, zamestnaného na dobu neurčitú, ktorý odpracoval v organizácii najmenej 10 rokov,
 - 1 000,-EUR zamestnancovi, zamestnaného na dobu neurčitú, ktorý odpracoval súvisle v organizácii najmenej 20 rokov,
 - c) za splnenie mimoriadnych pracovných úloh
7. Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.
8. Vážnym prevádzkovým dôvodom, pre ktorý nemôže zamestnávateľ pridelovať prácu svojim zamestnancom je:
- a) neprítomnosť žiakov školy z dôvodu uzavretia zariadenia pre kritickú epidemiologickú situáciu v kolektíve žiakov (chrípková epidémia a iné),
 - b) uzavretie školy pre havárie, či náhle uzávierky energií (voda, plyn, tepelná energia, elektrina).
- Tieto dôvody sa týkajú pedagogických zamestnancov. Ostatných nepedagogických zamestnancov sa týka len bod b).

Článok 8

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.(§ 10 OVZ). Na účel osobných príplatkov vyčlení v rozpočte finančné prostriedky vo výške 0 - 6% tarifných plátov zamestnancov v rámci limitu mzdových prostriedkov.
2. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria sú v smernici č.21 rok 2018.
3. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak organizácia nebude mať na jeho vyplatenie prostriedky.
4. Osobné príplatky sa prehodnocujú raz za rok.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.8 ZP a § 131 ods.7 ZP)

Článok 10

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a alebo b Zákonníka práce odstupné, a to vo výške

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- e) ak súčasne zamestnancovi vzniká nárok na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho jedného funkčného platu.

(2) a/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho 2 funkčných plátov, ak zamestnanec požiada o ukončenie pracovného pomeru.

b/ Zamestnávateľ poskytne príspevok 200,- EUR pri odchode do starobného (predčasného, invalidného) dôchodku zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii najmenej 5 rokov.(SF)

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle KZVS bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2023 stanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodiny týždenne.
2. Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov pozostáva z času počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú výchovno-vyučovaciu činnosť a z času , počas ktorého vykonávajú ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou činnosťou.
3. Rozsah výchovno-vyuč. činnosti ustanovuje nar. vlády SR č.238 / 2004 Zb. v znení neskorších predpisov.
4. O rozvrhnutí pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom.
5. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len vo výnimočne a to po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom .

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

V zmysle KZVS čl. II bod 2. v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 13

Vymedzenie vykonávania prác

1. Vymedzenie vykonávania prác, na ktoré sa vzťahujú dôvody na ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky v zmysle § 48 ods. 4 Zákonníka práce písmena d) Pracovný pomer na určitú dobu, zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce v platnom znení, ktoré je možné dohodnúť v kolektívnej zmluve.

2. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné aj z dôvodu vykonávania prác dohodnutých v tomto Dodatku ku Kolektívnej zmluve a to“

Kategória pedagogického zamestnanca: Pedagogický asistent

Podkategória: Asistent učiteľa

3. Odôvodnenie: Vykonávanie práce Asistenta učiteľa je financované z Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR podľa § 4a zákona NR SR č. 597/2003 Z.z. o financovaní základných škôl, stredných škôl a školských zariadení v znení neskorších predpisov ako nenormatívne finančné prostriedky na kalendárny rok, ktoré sú účelovo viazané na osobné náklady asistenta učiteľa.

V zmysle vyššie uvedeného počet asistentov a teda aj počet pracovných úväzkov ako aj objem finančných prostriedkov každoročne schvaľuje, prehodnocuje a prideluje Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a 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 15

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných 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 .

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) využívať jednu miestnosť , v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) využívať telefónnu (faxovú) linku školy za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu,
 - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,

- e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
 - f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods.1a 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najviac však:
- predseda výboru ZO 6 dní v roku,
 - členovia výboru ZO 2 dni v roku
 - členovia komisie BOZP 3 dni v roku
 - členovia vyšších orgánov OZPŠaV 6 dní v roku
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 18

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
- A. Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po prerokovaní s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7 ZP)
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP)
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)

- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP)
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta
- do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP)
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- 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)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.7 písm. a ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.7 písm. b ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)

B. Písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za 1 rok (§ 47 ods. 4 ZP)
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.7 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)

- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne 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, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)

C. Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,19 € (§ 191 ods. 4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a ZP)
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c ZP)
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho častí, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e 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 (§ 237 ods.4 a § 239 ZP)

Článok 19

Závazky odborovej organizácie

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

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 8a až 8f zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude :
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
 - b) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP)
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),
 - f) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP)
 - g) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,

- h) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
- i) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- j) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- k) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP)
- l) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
- m) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
- n) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP.

Článok 21

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdraviu neškodlivej 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,
 - 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.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov

Článok 22

Zdravotnícka 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 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z.z.)

Článok 23

Starostlivosť o zamestnancov

1. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 1 dňa, po odpracovaní 12 mesiacov u zamestnávateľa.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na deň, v ktorom zamestnanec bezplatne daruje krv. Darovanie krvi musí zamestnanec preukázať potvrdením od lekára.

Článok 24

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ 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 bude zabezpečovať stravovanie len vtedy, ak z prevádzkových dôvodov vlastné zariadenie nebude v prevádzke. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce nad tri hodiny.

3. Ak má zamestnanec objednanú stravu a z vážnych dôvodov sa na ďalší deň nedostaví do zamestnania je povinný si stravu odobrať. Táto strava mu bude zúčtovaná s príspevkom zamestnávateľa. Jeho povinnosťou je na ďalší deň/dni sa odhlásiť. Ak tak neurobí, bude mu zúčtovaná plná hodnota stravnej jednotky.
4. 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 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
5. 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 v sume 0,37 € na jedno hlavné jedlo.

Finančný príspevok na stravovanie

Na základe § 152 Zákonníka práce písmena ods. 2,3, 6 a 7 má zamestnanec vykonávajúci prácu z domu v trvaní viac ako 4 hodiny nárok na finančný príspevok na stravovanie. Hodnota finančného príspevku je vypočítaná z ceny jedného jedla v školskej jedálni pri Materskej škole v Podbrezovej.

Článok 26 Starostlivosť o bývanie

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

Článok 27

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ, 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.

Článok 28

Sociálny fond

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený povinným prídelom je vo výške 1,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Článok 29

Doplňkové dôchodkové pripoistenie

Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku zamestnávateľa na DDP do výšky 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

Štvrtá časť

Článok 30 Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vzájomnou konzultáciou pri uzatváraní novej KZ.
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 Podbrezovej dňa 24. 11. 2022

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha č. 1 - Plnomocenstvo

Príloha č. 2 - Tvorba sociálneho fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancov

Príloha č. 1

PLNOMOCENSTVO

Výbor ZO OZ pri ZŠ Kláry Jarunkovej, Kolkáreň 7/12, 976 81 Podbrezová týmto splnomocňuje p. Ing. Agátu Kindernayovú, predsedu ZO OZ, na rokovanie a uzavretie Kolektívnej zmluvy na rok 2023 s riaditeľkou ZŠ Kláry Jarunkovej, Kolkáreň 7/12, 976 81 Podbrezová p. Mgr. Gabrielou Bradovou, PhD.

V Podbrezovej 01.11.2022

Výbor ZO OZ pri ZŠ K. Jarunkovej :

Mgr. Jaroslava Hlásniková

PaedDr. Hucíková Darina

Tvorba sociálneho fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom

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 výhradne zamestnancom organizácie. 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 v Prima banke Brezno.
6. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich 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 je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
8. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF sú zodpovedné poverené zamestnanci zamestnávateľa Ing. Kindernayová Agáta, Anna Dobříková – ekonómky ZŠ a predseda odborovej organizácie Ing, Agáta Kindernayová.

Čl. 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Príspevok na závodné stravovanie

- Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,37 €.
- Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne, ak školská jedáleň nie je v prevádzke, nad rámec všeobecne platných predpisov (§152ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,37 €.

2. Príspevok na cestovné

- Zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania dopravnými prostriedkami, zamestnávateľ mu poskytne príspevok na cestovné podľa vnútorne stanovených zásad.

3. Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancomi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

- pri úmrtí zamestnanca / 200.-€/
- pri úmrtí rodinného príslušníka /100,- €/
- pri narodení dieťaťa /50,- €/ na 1 dieťa

4. Zdravotná starostlivosť

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ zamestnancomi prispeje:

- jednému zamestnancomi bude uhradený príspevok na poukaz na kúpeľnú liečbu vo výške z preukázanej úhrady za kúpeľnú liečbu (raz za tri roky) maximálne 100,- € za rok.
- Šiestim zamestnancom poskytne príspevok na zdravotné pomôcky (okuliare, protézy a i., raz za dva roky) doloženej blokom, maximálne do sumy 50,- €/osoba 300,- EUR za rok
- finančná pomoc na nákup liekov, pri onkologickom ochorení dvom zamestnancom 100,- €/osoba najviac 200,- € (raz za dva roky)

Zamestnancomi, ktorému bol poskytnutý ktorýkoľvek príspevok na zdravotnú starostlivosť zo SF, môže byť ďalší príspevok poskytnutý najskôr o 2 roky.

5. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne príspevok:

- na regeneráciu pracovnej sily na základe dohody medzi ZO a zamestnávateľom

6. Kultúrna, spoločenská, telovýchovná a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne príspevok:

- na organizovanie kultúrnych a divadelných predstavení, poznávacích zájazdov, spoločenských posedení zamestnancov, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch, športových akcií, maximálne do výšky 1850,-€ na rok.
- Na vzdelávacie akcie pedagogického charakteru pedagogických pracovníkov a na vzdelávanie nepedagogických pracovníkov a vzdelávanie pedagogických pracovníkov nepedagogického charakteru

7. Príspevok na poistenie zamestnancov

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne príspevok:

- Na poistenie všetkých zamestnancov voči úrazu na pracovisku

8. Príspevky zamestnancom

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ prispieva zamestnancom po preukázaní nároku:

- pri prvom odchode do starobného, predčasného, invalidného dôchodku poskytne finančný príspevok (resp. bez odstupného zo strany organizácie) vo výške 200,- €/osoba

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 01. 01. 2023, ich účinnosť končí 31. 12.2023.

V Podbrezovej dňa 24.11.2022

.....
odborová organizácia

.....
zamestnávateľ

Z á s a d y
na preplácanie cestovného zamestnancom dochádzajúcich do zamestnania

Zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania autobusovou, alebo železničnou dopravou poskytne zamestnávateľ príspevok na cestovné denne vo výške:

do 7 km (Horná a Dolná Lehota, Štiavnička, Hronec)	0,07,- €
do 12 km (Brezno, Nemecká).....	0,10,- €
do 20 km (Brusno).....	0,13,- €
do 40 km (Slovenská Lupča, Závadka nad Hronom).....	0,17,- €
a viac ako 40 km	0,20,- €.

V Podbrezovej 24.11.2022

za odborovú organizáciu

za zamestnávateľa