



**BANSKOBYSTRICKÝ
SAMOSPRÁVNY KRAJ**



**STREDNÁ
ZDRAVOTNICKÁ
ŠKOLA LUČENEC**

Kolektívna zmluva na rok 2023

11. september 2023

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
Oprávnenie rokovať a uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a hlasovania členskej schôdze zo dňa 27.6.2019, ktorým výbor poveril vedením odborovej organizácie a splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie KZ pani Mgr. Dašu Murínovú, predsedníčku odborovej organizácie.
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“, zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

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.

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 pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
3. Podmienky nešpecifikované v KZ sa riadia ustanoveniami Pracovného poriadku školy.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 11.9.2023 a končí 31. 12. 2025, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet.

Článok 4 Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ 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 doručenia. Termín stretnutia určí odborová organizácia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

Článok 7 Príplatky, odmeny

1. Príplatok za riadenie.
Vedúci zamestnanci v SZŠ Lučenec, ktorým sa poskytuje príplatok za riadenie sú:
 - riaditeľ školy
 - zástupca riaditeľa
 - zástupca riaditeľa pre odborné vzdelávanie
 - vedúca ekonomicko-správneho úseku
4. Plat za prácu nadčas.
Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 %.
U nepedagogických zamestnancov za prácu nadčas považujeme prácu prevyšujúcu stanovený týždenný pracovný čas a vzťahujú sa na nich všetky právne predpisy týkajúce sa práce nadčas ako u ostatných zamestnancov.

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu. (§20 ods. 1 písm. c OVZ)
4. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností, alebo za práce presahujúce rámec pracovných činností, splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy, alebo osobitne významnej pracovnej úlohy (§ 20 ods.1 a,b OVZ).
5. Osobný príplatok
Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie osobných schopností. (§10 OVZ). O výške osobného príplatku rozhoduje riaditeľ školy na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Kritéria priznania osobného príplatku a odmien sú súčasťou pracovného poriadku.
6. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá) alebo to zamestnávateľovi nedovoľuje ekonomická situácia.
7. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v zmysle platnej legislatívy.
8. Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca v zmysle platnej legislatívy.

Článok 8

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. 8 ZP).

Článok 9

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) **odstupné** podľa § 76 ZP.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnancovi **odchodné** v sume jeho dvoch funkčných plátov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2% zo zúčtovanej mzdy zamestnanca ak:

- majú so zamestnávateľom uzavretú zmluvu na pracovný úväzok minimálne 90 %,
- sú v pracovnom pomere dlhšie ako 1. kalendárny rok a majú uzavretú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ zaradí zamestnanca, ktorý vykonáva manuálne činnosti s prevahou fyzickej práce podľa § 7 ods. 4. a 5. zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme do platovej triedy bez závislosti od dĺžky započítanej praxe do najvyššieho platového stupňa.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

Pracovný čas zamestnancov školy v zmysle § 85 ods. 8 ZP a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je 37,5 hodiny týždenne. Začiatok a koniec pracovného času pre pedagogických zamestnancov a nepedagogických zamestnancov je určený v pracovnom poriadku školy.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky v zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.
2. Zamestnanci školy si dovolenky budú čerpať podľa plánu dovoleniek, prioritne v čase školských prázdnin. Nárok na čerpanie dovolenky mimo školských prázdnin vzniká zamestnancovi len v prípade zostatkovej dovolenky z predchádzajúceho roka.
3. Zamestnancovi sa umožňuje v priebehu kalendárneho mesiaca čerpať 1 deň dovolenky rozdelený na dve časti (2 krát po polovici dňa).

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 čl. 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných

podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd.
4. Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda, ani jej náhrada zamestnancovi nepatrí.

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku 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 dodatku 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 SR (ďalej len 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

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie, alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku,
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
 - zmena predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpanie a použitie (§ 3, § 7 ods.3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde),
 - b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
 - prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - c) umožniť vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych, mzdových predpisov a záväzkov, ktoré vyplývajú z tejto kolektívnej zmluvy § 239 ZP,
 - d) informovať o hospodárskej a finančnej situácii v organizácii.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie počas porád, školení, seminárov rady odborovej organizácie v rozsahu 2 pracovné dni/rok.

Článok 17

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods. 1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 18

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ust. § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR 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 sa zaväzuje:
 - a) zamestnancov oboznamovať s právnymi predpismi a predpismi na zaistenie BOZP,
 - b) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, dodržiavanie zásad BOZP a odstraňovanie zistených nedostatkov,
 - c) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov, chorôb z povolania a viesť ich evidenciu,
 - d) umožní technikovi BOZP účasť na školení organizovanom Inšpektorátom BP,
 - e) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP (interný predpis školy),
 - f) dbať na dodržiavanie zákazu fajčenia v zmysle zákona č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov v znení neskorších predpisov,
 - g) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia v spolupráci s OZ a za jeho účasti zástupcu zamestnancov pre oblasť BOZP,
 - h) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a programu jej realizácie.
3. Zástupca zamestnancov pre oblasť BOZP je predseda OZ.

Článok 19

Kontrola odborovej organizácie v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúce k zlepšeniu stavu, podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov, previerku BOZP a pracovného prostredia.

Článok 20 Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad (§ 30 e) ods. 16 Zákona NR SR č. 355/2007 Z. z.,
- b) vybaviť pracovisko hygienickými pomôckami a stav lekárníčky udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti sa prvé 3 dni PN upravuje na 50% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- d) umožní pedagogickým zamestnancom absolvovať preventívne psychologické poradenstvo, tréning zameraný na predchádzanie a zvládnutie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov najmenej 1x ročne v rozsahu 1 pracovného dňa.

Článok 21 Starostlivosť o deti zamestnancov

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

Článok 22 Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy za prácu dlhšiu ako 4 hodiny s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorému zamestnávateľ poskytne stravné v zmysle zákona o cestovných náhradách .
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
3. 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 podľa prílohy č. 1.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok za odpracované dni okrem dovolenky na zotavenie, pracovnej neschopnosti, služobnej cesty, PN, OČR.

Článok 23 Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácií.
2. Zamestnanci pri zvyšovaní kvalifikácie uzavrujú dohodu so zamestnávateľom, ktorý bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 24

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1 %
- b) ďalším prídelom vo výške 0,25 %

zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných za bežný rok. Podrobnejšie je tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom v prílohe B, ktorá je súčasťou tejto KZ.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 25

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany zabezpečia plnenie prijatých záväzkov v rámci svojej pôsobnosti.
2. Táto KZ je vyhotovená v 2 exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Lučenci dňa:

.....
Mgr. Daša Murínová
predseda OZ

.....
Mgr. Miroslav Sekula
riaditeľ školy

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu v roku 2023

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú použitie, podmienky, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (SF) v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
Príspevok zo SF sa poskytuje výlučne zamestnancom školy. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití finančných prostriedkov SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upraviť podľa potrieb zamestnancov len so súhlasom zamestnávateľa a odborovej organizácie.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa vedeného v Štátnej pokladnici IBAN **SK 248180000007000395171**. Na tento účet sa finančné prostriedky odvádzajú po spracovaní miezd najneskôr do 12. dňa nasledujúceho mesiaca.
5. Finančné prostriedky SF budú použité na nasledovné účely:
 - príspevok na stravovanie zamestnancov, pitný režim,
 - kultúrnu, spoločenskú a vzdelávaciu činnosť,
 - zdravotnú starostlivosť a regeneráciu pracovnej sily,
 - realizáciu podnikovej sociálnej politiky,
 - ostatné čerpanie podľa dohody zamestnávateľa a odborovej organizácie.
6. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky so SF s odborovou organizáciou
7. Za dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný predseda OZ a výbor OZ.

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu

1. Výška SF sa mení v závislosti od počtu zamestnancov, povinný prídelený vo výške je 1,25%.
2. Predpokladané výdavky sociálneho fondu sa využívajú na:
 - a, stravovanie zamestnancov a pitný režim
 - b, kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť
 - c, zdravotná starostlivosť a regenerácia pracovnej sily
 - d, ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie svojich zamestnancov poskytnutím finančného príspevku v zmysle opatrení Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny. Finančný príspevok sa poskytuje zamestnancovi na odpracované dni. Na obdobie čerpania dovolenky, pracovnej neschopnosti a pracovnej cesty, kde bolo poskytnuté stravné v zmysle zákona o cestovných náhradách nemá zamestnanec nárok na finančný príspevok na stravovanie.

2. Podiel príspevku zo sociálneho fondu na stravovanie zamestnanca je 0,40 €/deň (s platnosťou od 1.4.2021)

Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

1. Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok:

- a. na kultúrne a športové podujatia (pre kolektív zamestnancov) vo výške vstupenky - 900 €,
- b. športový deň pre zamestnancov školy a ich deti - 240 €,
- c. teambuilding – 900 €

Zdravotná starostlivosť a regenerácia pracovnej sily

1. Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok:

- a, na dioptrické okuliare pre zamestnanca vo výške 50 € raz za 3 roky - (príspevok sa zamestnancovi uhradí po predložení žiadanky o preplatenie a potvrdenky o zaplatení v najbližšom výplatnom termíne)
- b, regeneračné služby vo výške 50 € na rok (príspevok sa zamestnancovi uhradí po predložení žiadanky o preplatenie a potvrdeniek o zaplatení v najbližšom výplatnom termíne, raz ročne po prečerpaní 50 €)

Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky

1. Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevky:

a, pri narodení dieťaťa	100 €
b, pri pracovnom jubileu:	
- 5 rokov odpracovaných v organizácii	50 €
- 10 rokov odpracovaných v organizácii	100 €
- 15 rokov odpracovaných v organizácii	150 €
- 20 rokov odpracovaných v organizácii	200 €
- 25 rokov odpracovaných v organizácii	250 €
- 30 rokov odpracovaných v organizácii	300 €
- 35 rokov odpracovaných v organizácii	350 €
- 40 rokov odpracovaných v organizácii	400 €

Tieto zásady sú súčasťou KZ s účinnosťou od 11.09.2023.

Kolektívna zmluva bola podpísaná: 11.09.2023

.....
Mgr. Daša Murínová
predseda OZ

.....
Mgr. Miroslav Sekula
riaditeľ školy