

5.7/2023

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 18.12.2023 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou odborového zväzu PŠaV na Slovensku pri Reedukačnom centre v Levoči, Námestie Štefana Kluberta 1, 054 01 Levoča, IČO: 45770191, zastúpenou Mgr. Andreou Kamarýtovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 27. 11. 2023, (ďalej len „odborová organizácia“)

a

Reedukačným centrom so sídlom v Levoči, Námestie Štefana Kluberta 1, IČO: 00163376, zastúpeným Ing. Marekom Mikulom, riaditeľom RC (ďalej len „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 z článku 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 27. 11. 2023, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Andreu Kamarýtovú, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 27. 11. 2023 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 28.02.2014, č. OU-PO-OS3-2014/00335-2. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov „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 zamestnávateľa.
3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2024 a skončí 31. decembra 2024, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t.j. článkov 7, 9, 10 a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. decembra 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 „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 7. 9. 10 a 27 a to v závislosti od schváleného rozpočtu zamestnávateľa. 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 túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
2. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

A. Príplatok za riadenie

1. Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ).
2. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

B. Príplatok za zastupovanie

1. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§9 OVZ).
2. Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

C. Platová kompenzácia za sťažený výkon

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancom poskytovať platovú kompenzáciu aj pri nižšej intenzite pôsobenia faktorov pracovného prostredia alebo pri pôsobení iných faktorov podľa osobitného predpisu mesačne v sume 7 % z platovej tarify prvej platovej triedy prvého platového stupňa základnej stupnice platových taríf.

D. Príplatok za zmennosť

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi – vychovávateľovi pracujúcemu v jednozmennej prevádzke, ak je jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok mesačne v sume 3 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ).

E. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

- Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:
- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %;
 - b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 % (§ 13b OVZ);
 - c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 %, platovej tarify platovej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

F. Výkonnostný príplatok

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel výkonnostného príplatku pre zamestnanca, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, na ocenenie množstva práce v spojitosti s kvalitou výsledku práce. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.

G. Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP (§ 16 OVZ).

H. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP (§ 17 OVZ).

I. Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

J. Plat za prácu nadčas

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. G, H, I tohto článku (§ 19 OVZ).

K. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

1. 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 pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
2. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ. (§ 16 príplatok za prácu v noci, § 17 príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu, § 18 príplatok za prácu vo sviatok)
3. 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 (§ 19a OVZ).

L. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

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.

M. Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať na účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
3. 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 pre jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.
4. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

N. Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla

Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi

- a) za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak táto starostlivosť a jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností, patrí príplatok vo výške 20,00 Eur;
- b) ktorý skutočne jazdí služobným motorovým vozidlom príplatok vo výške 13,00 Eur (§ 14b OVZ).

O. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

1. 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.

2. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 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.
3. 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.
4. Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
5. Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho prznania.
6. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
7. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
8. Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
9. Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

P. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

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

Q. Odmeny

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.
2. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu
 - a) pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - b) pri príležitosti vianočných sviatkov.
3. Odmena podľa odseku 2 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka (§ 20 OVZ).
4. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

5. Odmena je nenárokovou zložkou platu zamestnanca. Odmena nesmie byť schválená za vykonanie práce, za ktorú bola zamestnancovi už odmena poskytnutá, alebo za výkon ktorej bola zamestnancovi vyplatená odmena na základe uzatvorených dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
6. O priznaní a výške odmien rozhoduje štatutárny zástupca s prihliadnutím na dostatočný objem mzdových prostriedkov.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je najneskôr v desiaty 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 splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe dohody o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie číslo 10006-281 042/7500, IBAN: SK22 7500 0100 0600 0281 1042 vo výške 1% z čistého mesačného príjmu, vždy do 15. dňa v mesiaci.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 9

Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
2. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpovedou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.
3. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume dvojnásobku funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

5. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli prispievať tým zamestnancom, ktorí majú podpísanú zmluvu s DDS Tatra banka, DDS Stabilita, DDS NN Tatra Sympatia a DDS Uniqa na doplnkové dôchodkové poistenie. Príspevok za zamestnávateľa bude vyplácaný mesačne a to vo výške 2% z hrubej mzdy zamestnanca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.
3. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej triede platovej tarify, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

Zamestnávateľ určil okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorí budú zaradení do 14 platového stupňa tej platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený:

Údržbár

Vodič

Personálna a mzdová pracovná čka

Zdravotná sestra

Hospodárka

Upratovačka

Účtovníčka

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom (§ 84 ZP).
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľa špeciálneho výchovného zariadenia a ich zástupcov, učiteľov, majstrov odbornej výchovy, vychovávateľov a odborných zamestnancov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho zmieru 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 zmieru postupom uvedeným v čl. 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 zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ. Pri štrajku a výluke musí byť ale zabezpečený plynulý chod a prevádzka RC.
3. Právo zamestnancov na štrajk je zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd 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 v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak nevyriešia spor rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku v KZ, využijú 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 využiť rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov na vybavenie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).
3. Pri prijímaní zamestnancov a počas trvania pracovného pomeru, budú dodržiavať zákon č.365/2004 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach – antidiskriminačný zákon.

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

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 poskytnúť jej:
 - a) miestnosť v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) poskytne telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
 - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - d) všetky prevádzkové náklady (energie, internetové pripojenie, telefón a pod.) na svoj náklad,
 - e) poskytne svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámen a zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadania odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
 - f) priestory na zverejnenie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri prijatí nového zamestnanca zamestnávateľ novému zamestnancovi ponúkne členstvo v odborovej organizácii a poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§ 230b ods. 1 ZP).
3. 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).
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom – funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZ PŠaV) na zabezpečenie ich činnosti

a poslania, pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na profesijný rozvoj, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§138 ZP) a zástupcov zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávnycí vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku v nevyhnutnom rozsahu najmä však:

- predseda výboru ZO – 5 dní v roku
- člen orgánov OZ PŠaV na Slovensku - 8 dní v roku
- člen výboru ZO – 2 dni v roku.

Článok 18

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

1. Výbor ZO je päťčlenný, je štatutárnym orgánom ZO a je odborovým orgánom pre zamestnávateľa vo veciach, kde zákon stanovuje spolurozhodovanie, prerokovanie, podávanie informácie, kontrolnú činnosť, kolektívne vyjednanie a uzatvorenie KZ. Výbor ZO kolektívne vyjednáva so zamestnávateľom a splnomocňuje svojho predsedu alebo inú osobu k podpísaniu kolektívnej zmluvy.
2. 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 u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
 - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
 - zavedenie prázdného pracovného času (§ 88 ods. 1 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),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),
 - rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 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 homadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),

- 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:**
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za 14 dní (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 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 skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods. 4 ZP),
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 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 limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP);
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - zavedenie prázdného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - 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),
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),

- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 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 (§ 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 časti, zlúčenie, splnutie, 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);
 - zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.)
 - určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
 - plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).**
- **ďalšie dohodnuté podmienky:**
- e)** Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy (§136 ZP).
- f)** Vyučovacie hodiny odučené nad základný úväzok sú prácou nadčas (priama vyučovacia činnosť učiteľa je 22 hod. týždenne, majstra odbornej výchovy 24 hod. týždenne, vychovávateľa je 27 hod. týždenne).
- g)** Pedagogickému zamestnancovi sa za odpracovanie 37.5 hod. pracovného týždňa považuje splnenie stanoveného základného pedagogického úväzku a ďalších povinností stanovených pracovným poriadkom a KZ.
- h)** Vytvoriť nevyhnutné pracovné voľno s náhradou mzdy pre pracovníkov, ktorí sa zúčastnia na potrebov spolupracovníkových najbližších príbuzných (manželka, manžel, deti, rodičia, súrodenci).
- i)** Pracovné voľno bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas poskytne zamestnávateľ zamestnancovi ak zamestnanec nemohol dosiahnuť pracovné miesto pracoviska iným primeraným spôsobom /meškanie autobusu/.
- j)** Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi dohodnutá peňažná náhrada alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§ 96b ZP).

- k) Nočnú prácu môžu vykonávať osoby staršie ako 18 rokov. Nočnú prácu im možno nariadiť, iba ak ide o prácu, ktorá sa musí vykonávať v noci. Službukonajúci pomocní vychovatelia musia byť v práci vždy dvaja, aj keď bude v zariadení menší počet detí – dovolenky, prázdniny. V prípade mimoriadnych situáciách riaditeľ môže rozhodnúť o posilnení nočných služieb. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou večer a 6. hodinou ráno.
- l) Pri odmeňovaní zamestnancov zamestnávateľ bude uplatňovať zákon č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov a zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákon č. 138/2019 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch.
- m) Riaditeľ RC môže nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu 150 hodín v kalendárnom roku, avšak zamestnanec môže v kalendárnom roku vykonať prácu nadčas najviac v rozsahu 400 hodín (§ 97 ods. 7 a 10 ZP). Zdravotnej sestre môže riaditeľ RC po dohode so zástupcami zamestnancov nariadiť prácu nadčas najviac v rozsahu 250 hodín v kalendárnom roku (§ 97 ods. 7 ZP).
- n) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala, v tom prípade mzdové zvýhodnenie zamestnancovi nepatrí. Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná (§ 121 ods. 3 a 4).

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmluv so zamestnávateľom v zmysle čl. 11 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Členovia OZ budú nápomocní pri plnení úloh organizácie a pri svojej práci budú dodržiavať pracovnú disciplínu a pracovnoprávne predpisy.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich orgánov zástupcov zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ.
5. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§230 ZP).
6. V záujme riešenia úloh v oblasti školstva a pri ochrane práv pracovníkov školstva, zamestnávateľa umožnia funkcionárom výboru ZO OZ, predsedom a členom odborových komisií zúčastňovať sa na poradách, školeniach v pracovnom čase a vytvoria im k tomu nevyhnutné podmienky na pracoviskách bez hmotnej a morálnej ujmy, pokiaľ túto činnosť nemožno vykonávať mimo pracovného času.
7. Umožnia členom výboru ZO OZ zúčastňovať sa výborových schôdz:
 - a) aj v pracovnom čase, nakoľko sme špeciálne zariadenie /rokovania nemôžu byť v inom termínovanom čase/ v rámci 37,5 hod. úväzku áno, ale nie v čase priamej výchovnej činnosti, nutné a potrebné zabezpečiť dozorovanie detí v zariadení.
 - b) umožnia členom ZO OZ zúčastniť sa členskej schôdze aj v pracovnom čase.
8. Obidve strany budú na základe pozvánky vzájomne vysielat' svojich zástupcov na rokovania tak, aby sa mohli vyjadrovať k prerokovaným otázkam, na ktorých sa podieľajú.

9. Zamestnávateľ pri prijímaní zamestnancov do pracovného pomeru bude rešpektovať zásady rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania vo veciach zamestnania a profesie. V oblasti zamestnávania, zachovania zamestnania alebo vytvárania podmienok zamestnania zaradzí vzniku opatrení diskriminačnej povahy t.j. akémukoľvek rozlišovaniu, vyúčteniu alebo preferovaniu z dôvodu rasy, pohlavia, náboženského vyznania, politických názorov, národnosti alebo sociálneho pôvodu. Rozlišovanie opierajúce sa o kvalifikáciu sa nepovažuje za diskriminačné.
10. Zamestnanci majú zabezpečenú ochranu proti akýmkoľvek prejavom diskriminácie, ktorých cieľom je:
 - a) viazať zamestnanie zamestnanca na podmienku, že nebude členom odborovej organizácie alebo prestane byť jej členom,
 - b) uvoľniť zamestnanca zo zamestnania alebo ho postihnúť inými sankciami pre jeho účasť na odborovej činnosti mimo pracovného času alebo so súhlasom nadriadeného v pracovnom čase.

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 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 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) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného razu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho 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),
 - d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - e) 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),
 - f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
 - g) zabezpečovať potrebné ochranné osobné pracovné prostriedky (ďalej len OOPP), udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické, ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
 - h) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - i) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
 - j) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,

- k) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
- l) vykonávať na menej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- m) poskytovať zamestnancom ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávnych predpisov bezplatné používanie potrebných OOPP, umývacie, čistiace, dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
- n) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určiť zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

Článok 21

Kontrola odborovým orgánom 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
 - Jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úroveň BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu;
 - Jedenkrát do roka rozsah a podmienky poskytovania OOPP v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOPP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) Náklady spojené s lekárskou preventívnou prehliadkou vo vzťahu k práci uhrádza zamestnávateľ. Týka sa to týchto lekárskejších prehliadok vo vzťahu k práci:
 - pred nástupom do práce,
 - v súvislosti s výkonom práce (zamestnanec vykonávajúci nočnú prácu, údržbár – preskúšanie zváračov, ap.),
 - ak zamestnanec nevykonával prácu zo zdravotných dôvodov viac ako 6 mesiacov.
 - b) Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
 - c) Po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa dohodol s odborovou organizáciou na zvýšení percentuálnej sadzby od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, t.z. výška náhrady príjmu je v období od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
3. Zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebazpoznanie a riešenie konfliktov (§ 79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.).

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o detí zamestnancov

1. Odborová organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných rekreačných zariadení a zariadení Zväzu organizovanie rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa zásad vlastnej ZO v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreáciu pre zamestnancov- členov a ich rodinných príslušníkov.
2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností umožní zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a dôchodcom rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.
3. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 11 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o detí, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

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, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny v školskej jedálni Spojenej školy internátnej, Námestie Štefana Kluberta 1, Levoča (ďalej len ŠJ SŠI). Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Zamestnanec, ktorý má zabezpečené stravovanie v ŠJ SŠI a jeho pracovná zmena je dlhšia ako 11 hodín, má nárok aj na ďalšie jedlo (večera).
3. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre zamestnancov na pracovnej pozícii pomocný vychovávateľ vykonávajúci nočnú prácu prostredníctvom právnickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, t.j poskytnutím stravovacej poukážky v elektronickej forme alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. Zamestnancovi na pracovnej pozícii pomocný vychovávateľ, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykoná prácu viac ako 4 hodiny sa poskytne jedna stravovacia poukážka v elektronickej forme/jeden finančný príspevok.
4. Stravovanie zamestnancov je bližšie konkretizované vo Vnútorom predpise o zabezpečení stravovania, ktorý je platný od 01.01.2024.
5. Zamestnávateľ prispieva zo svojho rozpočtu sumou 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.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50 € na jedno hlavné jedlo denne (obed a večera).
7. Zamestnanci sa môžu stravovať v školskej jedálni Spojenej školy internátnej v Levoči aj počas osobných prekážok v práci.
8. Zamestnanec je povinný dodržiavať § 19 ods. 6 zákona číslo 523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy – „verejné prostriedky sa môžu používať na krytie nevyhnutných potrieb a opatrení vyplývajúcich z osobitných predpisov. Subjekt verejnej správy je

povinný pri používaní verejných prostriedkov zachovávať hospodárnosť, efektívnosť a účinnosť ich použitia“. Preto zamestnanec v čase čerpania dovolenky, dočasnej práceneschopnosti, služobných ciest, dní služobného voľna nesmie neoprávnené odoberať stravu, nakoľko v tom čase zamestnanec nie je prítomný na pracovisku a nemá zákonný nárok na stravu. Pri porušení a nerešpektovaní tohto predpisu a zákonných noriem sa zamestnanec dopúšťa porušenia pracovnej disciplíny. Na toto porušenie bude zamestnanec písomne upozornený a vzniknutú škodu je povinný nahradiť. Pri opakovanom porušení pracovnej disciplíny sa bude voči zamestnancovi postupovať podľa ustanovení Zákonníka práce.

Režijné náklady na stravovanie platné od 01.01.2024
--

	Cena jedla			Úhrada		
	Finančný limit	Réžia – 55%	Spolu	Zamestnávateľ	Príspevok zo SF	Zamestnanec
zamestnanci:						
obedy	2,00 €	2,45 €	4,45 €	3,02 €	0,50 €	0,93 €
večere	1,30 €	1,60 €	2,90 €	1,60 €	0,50 €	0,80 €
Žiaci:						
raňajky	1,00 €					
desiata	0,85 €					
obed	2,00 €					
olovrant	0,70 €					
večera	1,30 €					
Celodenná strava:	5,85 €					
Zamestnanci	Finančný príspevok na stravovanie					
			Hodnota	zamestnávateľ	Príspevok zo SF	
			3,72 €	3,22 €	0,50 €	

Článok 25 Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečenie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na zvyšovanie kvalifikácie len na základe uzatvorenej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom; dohoda musí byť v písomnej forme, inak je neplatná. Dohoda musí obsahovať náležitosti uvedené v § 155 ods. 2 písm. a) až d) ZP. Dohodou sa zamestnanec zaväzuje zotrvať po skončení štúdia u zamestnávateľa určitý čas v pracovnom pomere, alebo mu uhradiť náklady spojené so štúdiom (§155 ods.1 ZP). Celková dohodnutá doba zotrvania

v pracovnom pomere nesmie prekročiť päť rokov. Ak zamestnanec splní svoj záväzok iba sčasti, povinnosť nahradiť náklady sa pomerne zníži.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý vykonáva zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu, pracovné voľno 5 dní v priebehu kalendárneho roka na sústavné vzdelávanie a náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku (§140 ods. 4 ZP) a najviac 5 pracovných dní na vykonanie záverečnej skúšky pri dvojročnom študijnom programe.
5. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) v rozsahu 5 dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky pri dvojročnom študijnom programe;
 - b) v rozsahu 10 dní na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky pri trojročnom a viac ročnom študijnom programe;
 - c) v rozsahu 5 pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z.z.;
 - d) ďalších 5 pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie;
 - e) ďalších 5 pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
6. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok alebo len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa ods. 5.
7. Pracovné voľno čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode s riaditeľom RC.

Článok 26

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne
Celkový ročný prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,05%.
1. Základom na určenie ročného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
2. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
3. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Článok 27

Prestávky v práci

1. Podľa § 91 ZP je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, (prac. zmena = prestávka + pracovný čas) prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času. Prestávka poskytovaná z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa započítava do pracovného času. U vychovávateľov, u ktorých nie je možné prerušiť prácu, pretože vykonávajú výchovno-vzdelávaciu činnosť a dozor nepretržite a charakter práce si vyžaduje stálu prítomnosť vychovávateľa pri deťoch, sa prestávka v práci ruší, čas na jedlo a oddych budú čerpať počas priamej výchovnej činnosti priamo pri deťoch bez prerušenia práce. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci pracovnej zmeny. Pedagogickí zamestnanci, ktorí sú so žiakami mimo areálu RC, majú zákaz opustiť skupinu a to aj v čase prestávky.

Štvrtá časť

Článok 28

Rada školy

Zamestnávateľ poskytne predsedovi a členom Rady školy pracovné voľno s náhradou mzdy na čas nevyhnutne potrebný na ich rokovania, na účasť na vzdelávaní a na zasadnutia organizované Územnou školskou radou. Ak sa zasadnutie Rady školy koná v RC v čase priamej výchovnej a vyučovacej činnosti zamestnanca, je potrebné po dohode s vedúcou VMV a zástupcom školy dohodnúť zastupovanie resp. dozor.

Článok 29

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v nasledujúcom roku.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zákona č. 211/2000 Z.z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
3. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Levoči, dňa 18.12.2023

Reedukačné centrum

.....
Mgr

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Reedukačnom centre v Levoči, Námestie Štefana Kuberta 1, 054 01 Levoča, IČO: 45770191, na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 27.11.2023, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Andrea Kamarýtová, predsedu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2024, ako aj splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene našej základnej organizácie.

V Levoči, dňa 27.11.2023

Splnomocnenie prijínam.

V Levoči, dňa 27.11.2023

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**Článok 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. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 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 použitia SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
3. Nevycherpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa:
IBAN: SK66 8180 0000 0070 0009 2357
5. 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.
6. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
7. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedná účtovníčka a predseda odborovej organizácie.

Článok 2**Rozpočet sociálneho fondu****Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024**

- povinný príděl vo výške 1%	6250,00 Eur
- ďalší príděl 0,05 %	312,00 Eur
- zostatok SF z roku 2023	4670,00 Eur
SPOLU:	11232,00 Eur

Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024

- stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osôb. predpisom	3482,00 Eur
- sociálna výpomoc nenávratná	2500,00 Eur
- rekreácia a regenerácia pracovnej sily	3500,00 Eur
- kultúrna a spoločenská činnosť	1750,00Eur
SPOLU:	11232,00 Eur

Článok 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

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 0,50 Eur na jedno hlavné jedlo alebo na finančný príspevok na stravovanie (bližšie konkretizované vo vnútornom predpise o zabezpečení stravovania na rok 2024).

2. Sociálna výpomoc nenávratná

- a) Sociálna výpomoc pri práceneschopnosti zamestnanca dlhšej ako 3 mesiace a viac vo výške 35,00 €. Príspevok sa poskytuje raz za 12 mesiacov na základe žiadosti zamestnanca a priloženého lekárskeho potvrdenia.
- b) Sociálna výpomoc v prípade mimoriadnych udalostí (živelná pohroma, ťaživá finančná situácia, zdravotne postihnuté dieťa a pod. vo výške 35,00 €. Príspevok sa poskytuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca spolu s príslušnými dokladmi a to v lehote do 30. novembra kalendárneho roka, v ktorom udalosť vznikla. V prípade, že udalosť vznikla v mesiaci december, do konca januára nasledujúceho roka.
- c) Príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 20,00 €. Príspevok sa poskytuje na základe žiadosti zamestnanca a rodného listu dieťaťa.
- d) Príspevok pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel/ka, dieťa) vo výške 35,00 €. Príspevok sa poskytuje na základe žiadosti zamestnanca a úmrtného listu.

Poskytnutie nenávratných sociálnych výpomocí bude vyplácané po schválení riaditeľom RC a vedúcim zamestnancom zamestnanca.

3. Rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na poznávací zájazd, ktorý bude organizovať spravidla na konci letných prázdnin najviac do výšky 150 Eur v roku na zamestnanca. Zamestnancom, ktorí sa nemôžu zúčastniť poznávacieho zájazdu organizovaného zamestnávateľom sa poskytne príspevok v sume 100 Eur na regeneráciu pracovnej sily, ktorý zamestnanec využije podľa vlastného uváženia – nie je potrebné zdokladovať použitie príspevku).

4. Kultúrna a spoločenská činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, nákup lístkov do kina, lístkov na koncert najviac vo výške 50 Eur na osobu na rok.

Tieto zásady sú neoddeliteľnou súčasťou KZ.

...