

Kolektívna zmluva

uzatvorená 1. januára 2024 medzi zmluvnými stranami :

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Reedukačnom centre v Mlynkoch – Bielych Vodách zastúpenou Ľuboslavou Fiolekovou, predsedníčkou ZO OZ (ďalej odborová organizácia)

a

Reedukačným centrom v Mlynkoch – Bielych Vodách zastúpeným Mgr. Antonom Horváthom, riaditeľom RC (ďalej zamestnávateľ).

nasledovne:

Prvá časť

Článok 1

Úvodné ustanovenia

1. V mene odborovej organizácie je oprávnená rokovať o uzatvorení kolektívnej zmluvy a uzatvárať zmluvu predsedníčka ZO, ktorú výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy.
2. Oprávnenie zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skrátka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skrátka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skrátka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230, 231 a 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ - spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. Účinnosť tejto KZ sa začína 1. januára 2024 a končí podpísaním novej kolektívnej zmluvy. Nároky vyplývajúce z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa (ďalej KZVS) na rok 2023 a 2024 sa uplatňujú do 31. augusta 2024.

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 ustanovenia KZ vtedy, ak sa zmenia všeobecné záväzné právne predpisy a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na kalendárny rok. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom ku KZ zmeniť bez obmedzenia aj iné ustanovenia tejto KZ.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany archivujú túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Odborová organizácia sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej podpísania. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať novoprijatých zamestnancov o činnosti odborovej organizácie a oboznámiť ich s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 7

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti kolektívnej zmluvy ako obdobie sociálneho mieru.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu pri plnení zákonných podmienok. Zmluvné strany sa zároveň zaväzujú nespochybňovať právo zamestnancov na štrajk.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom sa rozumie spor o uzatvorenie KZ, spor o uzatvorenie dodatku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú využiť na riešenie sporu sprostredkovateľa, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, dodatku ku KZ alebo vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ.
3. Ak sa kolektívny spor nevyrieši pred sprostredkovateľom, zmluvné strany využijú na jeho riešenie rozhodcu zapísaného na MPSVaR SR, aby rozhodol kolektívny spor.

Článok 9

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 KZ na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne podľa zákona o sťažnostiach. Každá sťažnosť musí byť prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

Článok 10

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 § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje :
 - a/ poskytnúť jednu miestnosť s nevyhnutným vybavením
 - b/ jednu telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického (faxového) spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využitia internetu bezplatne
 - c/ zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) potrebné pre nevyhnutnú činnosť odborovej organizácie
 - d/ poskytnúť svoje rokovacie miestnosti na konanie členských schôdzí, slávnostné podujatia a pod.
 - e/ poskytnúť priestory na zverejňovanie informácií o odborovej činnosti.
2. Členské schôdze odborovej organizácie sa budú konať tak, aby nenarušovali vyučovací a pracovný proces. Zamestnávateľ sa zaväzuje uvoľniť členov výboru na zasadnutie výboru a zamestnancov na účasť na členských schôdzach na nevyhnutne potrebný čas.

Článok 11

Súčinnosť zmluvných strán v pracovno-právnej oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy, najmä :
 - a/ informovať odborovú organizáciu o:

- dohodnutých nových pracovných pomeroch (§ 47 ods. 4 ZP)
- zámeroch personálnych zmien
- možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP)
- rozpočte na kalendárny rok, ako aj o jeho zmenách
- platobnej neschopnosti (§ 22 ods. 1 ZP)
- hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa (§ 238 ZP)
- prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ZP)

b/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom s možnosťou neplatnosti výpovede (§ 74 ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
- opatrenia na uzatváranie podmienok na zamestnanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
- vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, otázky sociálnej politiky, organizácie práce, organizačné zmeny, opatrenia na predchádzanie vzniku úrazu a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ZP)

c/ vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch :

- vydanie pracovného poriadku (§ 84 ZP)
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel BOZP (§ 39 ods. 2 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1, 2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4, 6 ZP)
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi počíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP)
- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a na jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP)
- rozhodnutie o tom, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a) ods. 6 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých sa bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP)

- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP)
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpanie, použitie (zák. č. 152/94 Z.z. o SF v znení neskorších predpisov a čl.II. ods. 7 KZVS na rok 2023.

d/ umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol najmä :

- nad stavom BOZP (§ 149 ods. 1 ZP)
 - v oblasti pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy (§ 239 ZP)
2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárovi odborovej organizácie za účasť na konaní vyššieho odborového orgánu, ktorého je členom, na nevyhnutne potrebný čas (§ 136 – 138 ZP).
 3. V prípadoch, kde ZP ustanovuje právo na informácie, právo na prerokovanie a kontrolnú činnosť zamestnancov, sa zástupcami zamestnancov stáva výbor odborovej organizácie.

Článok 12

Záväzky odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier v zmysle článku 7 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich orgánov zástupcov zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov KZ a riešenia otázok spoločného záujmu.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.

Tretia časť

Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 13

Plat a odmeňovanie za prácu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri odmeňovaní a rozhodovaní o platoch zamestnancov bude postupovať podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ZOVZ).
2. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7% a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.
3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi dosiahnutú mzdu a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas (§ 19 ZOVZ). Učitelia si môžu po dohode čerpať náhradné voľno za prácu nadčas v čase hlavných a vedľajších prázdnin.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v nerovnomernej rozvrhnutom pracovnom čase pri splnení zákonných podmienok príplatkov vo výške 10.- € (§ 13 ZOVZ).
5. Zamestnávateľ vyplatí mesačne, ako to umožňuje § 10 ZOVZ, osobný príplatok. Podmienky poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení. Znížiť výšku priznaného osobného príplatku môže zamestnávateľ len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky podmieňujúce poskytnutie osobného príplatku, vždy na základe písomného návrhu vedúceho zamestnanca.
6. Zamestnancovi patrí za prácu vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu (§ 18 ZOVZ).
7. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby funkčného platu (§ 16 ZOVZ), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce.

8. Zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu a nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby platu (§17 ZOVZ), najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce.
9. Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom, príplatok za činnosť triedneho učiteľa v sume 5% jeho tarifného platu (§ 14 ZOVZ).
10. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku maximálne do výšky jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c ZOVZ). Ostatné odmeny podľa § 20 ZOVZ .
11. Zamestnávateľ poskytne náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti od prvého dňa do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti vo výške 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (zákon č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Článok 14

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v §76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.
2. Ak zamestnávateľ z uvedených dôvodov prepustí zamestnanca a po určitom čase obnoví pracovné miesta, prednostne ich ponúkne predchádzajúcim zamestnancom, s ktorými rozviazal pracovný pomer, ak spĺňajú všetky kritéria pre výkon požadovanej pracovnej činnosti.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76 a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
4. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas obdobia od

01.01.2023 do 31.08.2024 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

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 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 15

Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. deň po skončení predchádzajúceho mesiaca. Plat bude zasielaný na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje pravidelne mesačne vykonávať zrážku z platu zamestnancovi – členovi odborovej organizácie vo výške 1% z jeho čistého mesačného platu v prospech odborovej organizácie najneskôr do 10. v mesiaci na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, ak o to zamestnanec požiadal (§ 130 a 131 ZP). 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.

Štvrtá časť

Sociálne podmienky zamestnancov

Článok 16

Ochrana práce

Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 146, 147, 148 ZP a Zákon NR SR č. 330/96 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na

riadenie ochrany práce. Povinnosti zamestnávateľa v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci upravuje osobitný zákon a pracovný poriadok.

Článok 17

Pracovný čas

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodín týždenne (čl. II. ods. 1 KZVS).
2. Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie (§ 84 ZP).

Článok 18

Dovolenka

1. Základná výmera dovolenky 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 par. 103 ods. 3 ZP je deväť týždňov v kalendárnom roku.
2. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a pedagogický zamestnanec v čase hlavných prázdnin. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca.

Článok 19

Rekreačná starostlivosť

Odborová organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných rekreačných zariadení a zariadení Zväzu organizovanie rekreácie v čase hlavných a vedľajších prázdnin. Zároveň poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre členov OZ a ich rodinných príslušníkov.

Článok 20

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca vo vzťahu k práci na svoj náklad
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
- c/ umožniť zamestnancom liečebné pobyty aj v priebehu školského roka

Článok 21

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v zmysle § 152 ods. 3 ZP.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,60 € na jedno hlavné jedlo.
5. Ak to podmienky dovoľujú, poskytne zamestnávateľ stravovanie aj svojim bývalým zamestnancom, ktorí poberajú invalidný alebo starobný dôchodok, a to s úhradou režijných nákladov.
6. Ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovanie vo vlastnom zariadení zamestnávateľa, zamestnávateľ mu zabezpečí stravovanie prostredníctvom poskytovateľa stravných lístkov (gastrolístky).
7. Stravovanie prostredníctvom poskytovateľa stravných lístkov /gastrolístky/ zabezpečí zamestnávateľ aj pracovníkom, ktorí vykonávajú prácu v noci.

Článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ bude pre zabezpečovanie rekvalifikácie vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami RC.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy v zmysle § 140 ZP a § 154 – 155 ZP.
4. Zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP).

Článok 23

Sociálny fond

Sociálny fond bude v roku 2023 tvorený prídelenom vo výške 1% a ďalším prídelenom vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zúčtovaných na výplatu za bežný rok. Odvod sa bude realizovať jedenkrát mesačne v súlade so Zák. č. 152/94 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (a čl. II. ods. 7 KZVS).

O použití prostriedkov fondu bude rozhodovať zamestnávateľ a odborová organizácia. Zmluvné strany sa dohodli na čerpaní finančných prostriedkov zo sociálneho fondu takto :

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na jedno hlavné jedlo nad rámec všeobecne záväzných predpisov (§ 152 ZP) vo výške 0,60 €.

Zamestnávateľ vyplatí jednorazový finančný príspevok na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorých príjem je vyšší ako dvojnásobok životného minima. Príspevok bude vyplatený vo výške mesačných nákladov na dopravu a to v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a zákona č. 313/2005 § 7 ods. 2.

Sociálna nenávratná výpomoc

- | | |
|---|-------|
| a/ pri úmrtí zamestnanca v pracovnom pomere | 166 € |
| b/ pri úmrtí manžela (manželky) zamestnanca | |

druha (družky), ak žijú v spoločnej domácnosti	66, 50 €
c/ pri úmrtí nezaopatreného dieťaťa do skončenia veku 25 rokov	66, 50 €
d/ pri dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca (nad 6 mesiacov)	do 66, 50 €
e/ pri mimoriadnych sociálnych okolnostiach a ťaživej finančnej situácii v rodine zamestnanca. Príspevok sa poskytne najviac raz za dva roky.	
f/ na odstránenie následkov pri havarijnej situácii alebo živeľnej pohrome	do 332 €
g/ pri špecializovaných zdravotných úkonoch, ak ich nehradí alebo len čiastočne hradí zdrav. poisťovňa. Príloha k žiadosti : potvrdenie zdravotnej poisťovne o výške nákladov poistenca.	podľa individuálneho posúdenia max. 66, 50 € ročne.
h/ pri ťažkej chorobe zamestnanca, ktorá je spojená s mimoriadnou zdravotnou starostlivosťou	max. do výšky 166 € ročne.

Pri rozhodovaní o priznaní sociálnej nenávratnej výpomoci sa bude vychádzať z komplexného posúdenia sociálnych a majetkových pomerov rodiny žiadateľa, príčinu vzniknutej situácie a odpracovaných rokov v RC. Dĺžka zamestnanosti musí byť minimálne dva roky. Sociálna výpomoc sa poskytne na základe písomnej žiadosti zamestnanca.

Peňažné dary :

a/ pri významnom pracovnom jubileu

- ak zamestnanec odpracoval 25 rokov, z toho 10 rokov nepretržite v RC	50 €
- ak zamestnanec odpracoval 30 rokov, z toho 15 rokov nepretržite v RC	66, 50 €
- ak zamestnanec odpracoval 35 rokov, z toho 20 rokov nepretržite v RC	83 €
- ak zamestnanec odpracoval 40 rokov, z toho 25 rokov nepretržite v RC	100 €

Prípady, kedy zamestnanec nespĺňa požiadavku počtu odpracovaných rokov v RC, budú posudzované individuálne.

b/ pri prvom odchode do dôchodku	33, 50 €
c/ pri životnom jubileu 50 a 60 rokov	33, 50 €

- d/ pri príležitosti Dňa učiteľov pre
účastníka oslavy 10, 00 €
- e/ pri príležitosti vianočných sviatkov
pre každého zamestnanca
- f/ na regeneráciu pracovných síl, napr. na spoločné
zájazdy a účasť na kultúrnych a športových podujatiach
- g/ na reprezentáciu RC na športových súťažiach škôl
a školských zariadení

O výške príspevkov v bodoch e, f bude rozhodovať zamestnávateľ a odborová organizácia na základe dohody, alebo skutočných nákladov. Cena vstupenky na kultúrne alebo športové podujatie sa bude uhrádzať do výšky 10,00 € 1x ročne. V bode g sa poskytne príspevok na štartovné a cestovné náklady. Všetky dohodnuté zmeny v čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu budú v čase účinnosti tejto kolektívnej zmluvy označené ako dodatok ku kolektívnej zmluve.

Piata časť

Článok 24

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa zaväzujú plne rešpektovať obsah tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju podpisujú.

Biele Vody 02. 01. 2024

Ľuboslava Fioleková
predsedníčka ZOOZ
PŠ a V pri RC Mlynky – Biele Vody

Mgr. Anton Horváth
riaditeľ RC
Mlynky – Biele Vody