

Kolektívna zmluva

Uzatvorená dňa 3. januára 2023 medzi zmluvnými stranami :

1. Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej odbornej škole obchodu a služieb

so sídlom: Športová 1, 979 01 Rimavská Sobota,

IČO: 73-2317-006 ,

zastúpenou: Bc. Zuzanou Chamulovou , splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 7. stanov základnej organizácie zo dňa 9.4.2008 a na základe plnomocenstva

a

2. Strednou odbornou školou obchodu a služieb

so sídlom: Športová 1, 979 01 Rimavská Sobota,

IČO: 42195438,

zastúpenou: PaedDr. Jaroslavom Bagačkom, riaditeľom školy

nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
- 2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 7 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 9.4.2008, ktorým výbor odborovej organizácie , jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Bc. Zuzanu Chamulovú , predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 9.4.2008 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 31.8.2011, číslo 7528/2011/ODDVS. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- 4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „ zmluvné strany „, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „ KZ „, namiesto označenia Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce skratka „ ZP „, namiesto označenia Zákon č. 553/2003 Z. z. Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov skratka „ OVZ „, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ ZOVS „, a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „ KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 15 a menej hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- 3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2023. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2024.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

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

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- 1) Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov o kolektívnej zmluve

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termin stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 3) Novoprijatých 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

Priplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- 1) V zmysle ustanovení § 13b OVZ odst.1 zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom za príplatok za výkon špecializovanej činnosti 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%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch a viacerých triedach, príplatok v sume 10 % platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% jeho tarifného platu
- 2) V zmysle ustanovení § 13b OVZ odst. 2 zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je uvádzajúcim pedagogickým zamestnancom príplatok za výkon špecializovanej činnosti uvádzajúceho pedagogického zamestnanca ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch

- začínajúcich pedagogických zamestnancov v **sume 8 % platovej tarify** , platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený zvýšenej o 14 %.
- 3) V zmysle ustanovení § 14c OVZ zamestnávateľ vyplatí **začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca** mesačne v **sume 6 %** z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy po dobu zaradenia v kariernom stupni **začínajúci**.
 - 4) V zmysle ustanovení § 14e odst.1 písm a) OVZ zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi **príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca za rozširujúce štúdium** v **sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy** do ktorej je zaradený a u zamestnanca, ktorému nebol uplatnený nárok za profesijný rozvoj podľa §32g OVZ, i ktorému bol príplatok za rozširujúce štúdium priznaný vo výške 6% do 31.12.2021 zostáva vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený
 - 5) V zmysle ustanovení § 14e odst.1 písm b) OVZ zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi **príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca za absolvovanie štátnej jazykovej skúšky** v **sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy** do ktorej je zaradený
 - 6) V zmysle ustanovení § 14e odst.1 písm c) OVZ zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi **príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca za špecializačné vzdelávanie** v **sume 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy** do ktorej je zaradený
 - 7) V zmysle ustanovení § 14e odst.1 písm d) OVZ zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi **príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca za inovačné vzdelávanie** v **sume 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy** do ktorej je zaradený
 - 8) V zmysle ustanovení § 16 OVZ 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 odst. 1 ZP **od 1.6.2023 v sume najmenej 1,408 Eur 40% minimálnej mzdy za hodinu**.
 - 9) V zmysle ustanovení § 17 OVZ 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 odst 1 a § 122b odst. 1 ZP **od 1.6.2023 za hodinu práce v sobotu v sume najmenej 2,012 Eur 50% minimálnej mzdy za hodinu a za hodinu práce v nedeľu najmenej 4,023 Eur100% minimálnej mzdy za hodinu**.
 - 10) V zmysle ustanovení § 18 OVZ zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu**.
 - 11) V zmysle ustanovení § 19 OVZ 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 v o sviatok, patrí mu aj príplatky podľa § 16 až 18 OVZ.
 - 12) V zmysle ustanovení § 20 OVZ môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi na návrh príslušného vedúceho zamestnanca **odmenu** za:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností, za prácu vykonanú nad rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy,
 - c) pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu
 - d) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru, mimoriadnej udalosti
 - e) aktívnu účasť na zvyšovaní výnosov získaných podnikateľskou činnosťou
 - f) prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleníek,
 - g) prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.

- 13) V zmysle § 21 OVZ pri nariadenej **pracovnej pohotovosti** mimo pracoviska poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za každú hodinu tejto pohotovosti náhradu v sume 15 % hodinovej sadzby funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Článok 8

Osobný príplatok

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel **osobného príplatku** v zmysle ustanovení § 10 OVZ na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
- 2) Osobný príplatok bude prideľovaný zamestnancovi na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca, schválených kritérií, maximálne **v limite do 100%** platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u pedagogického zamestnanca do 100% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.
- 3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, pri porušení pracovnej disciplíny alebo ak pominú dôvody pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10 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 určil sám (§ 130 ods. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP).
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje **výplatné pásky zasielať na osobné emailové adresy zamestnancom**, ktoré si zriadili podľa vlastného výberu.

Článok 10

Odstupné a odchodné

- 1) V zmysle ustanovení KZVS môže zamestnávateľ dohodnúť **odstupné** pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 odst. 1 a 2 ZP**. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné najmenej v sume:**
 - a) **dvojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca **trval menej ako dva roky**,
 - b) **trojnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca **trval najmenej dva roky menej ako päť rokov**,
 - c) **štvornásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca **trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov**,
 - d) **päťnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca **trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať**,
 - e) **šestnásobku** jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca **trval najmenej dvadsať rokov**.
- 2) V zmysle ustanovení § 82 odst. 7 zákona č. 138/2019 Z.z. pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil **65 rokov veku**; ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patri pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety **odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoved'ou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce**.

3) V zmysle ustanovení KZVS pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** nad rozsah ustanovení v § 76a odst. 1 ZP. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné v sume jeho troch funkčných platov**.

4) V zmysle ustanovení § 82 odst. 7 zákona č. 138/2019 Z.z. **pracovný pomer pedagogického a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku**, ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Pedagogickému a odbornému zamestnancovi patri pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety odchodné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 odst. 1 písm b) a § 76 odst. 1 a 2 Zákonníka práce.

5) V zmysle ustanovení § 76 odst. 4 Zákonníka práce, ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odchodného, je povinný vrátiť odchodné, alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odchodného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru a do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odchodného.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

- 1) V zmysle ustanovení KZVS je stanovená výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie **najmenej 2 %** z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 12

Platové podmienky

- 1) V zmysle ustanovení § 7 odst. 4 OVZ sa zamestnávateľ zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, 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. **Okruh pracovných činností sa dohodol pre pracovné pozície: predavač, upratovačka, údržbár, kuchár, čašník.**

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

- 1) V zmysle ustanovení KZVS je pracovný čas zamestnanca **37 a ½ hodiny týždenne**.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

- 1) V zmysle ustanovení KZVS, základná výmera dovolenky je **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere **šiestich týždňov** patri zamestnancovi ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej **33 rokov veku**. Dovolenka pedagogických zamestnancov uvedených v § 103 odst. 3 ZP je **deväť týždňov**.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- 2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

Riešenie kolektívnych sporov

- 1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ / ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi / v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu na plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- 3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods.2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume desaťtisíc slovenských korún. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 18

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 povinností vyplývajúcej z § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :
 - a) jednu miestnosť v Strednej odbornej škole obchodu a služieb, Športová 1, Rimavská Sobota
 - b) jednu telefónnu / faxovú / linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielať správy e – mailom a využívanie internetu,
 - d) vnútorné zarúčenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady / energie, spojové poplatky a pod./ na svoj náklad,
 - f) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov

- a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- g) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 19

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

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (Zákon o výkone práce vo verejnom záujme)
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 74 ZP)
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (149 ZP)
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP)
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP)
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP)
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP) (uvedené v rozvrhu pracovného času pedagogických nepedagogických zamestnancov)
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods.6 a 9 ZP)
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP)
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlňené zameškanie práce (§ 144 ods. 6 ZP)
 - stanovenie podmienok , za ktorých 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 čerpaní a použitia (zák. č. 152 / 1994 Z. z. o sociálnom fonde)
 - b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - A) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - B) o dôvodoch prechodu
 - C) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - D) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP)
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 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)
 - pri hromadnom prepúšťaní o :
 - A) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - B) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - C) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva

- D) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
- E) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods.2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu , potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ , ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. VI. SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP)
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods.3 ZP)
 - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
 - dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141 a ZP)
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 € (§ 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 plánovať 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, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP) (polročne)
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP)
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP)
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie , ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
 - členovia výboru ZO 2 dní v roku,

- členovia komisie BOZP 2 dni v roku,
 - členovia ostatných orgánov ZO 1 deň v roku,
 - členovia orgánov OZPŠ a V 10 dni v roku
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
- predseda výboru ZO 5 dni v roku,
 - členovia výboru ZO 2 dni v roku
 - členovia komisie BOZP 2 dni v roku
 - členovia ostatných orgánov ZO 1 deň v roku
 - členovia orgánov OZPŠ a V 4 dni v roku

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej a zo strany zamestnancov.
- 3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 21

Ochrana práce

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP (§ 1 až 5) zákona NR SR je č. 330 / 1990 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce
- 2) Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu
 - f) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly
 - g) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP
 - h) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie
 - i) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti
 - j) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti
 - k) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné prostriedky,

umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv

- l) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
- m) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov
- n) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancom neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- 2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
- a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami.
- b) Kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať
- c) Požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach
- d) Upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
- e) Zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- 3) O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
 - 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem
- po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov
- počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vyplatiť 80 % denného vymeriavacieho základu v období od prvého dňa do desiateho dňa (§8 odst. 2 zákona. č. 462 / 2003 Z.z.)

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- 1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných a prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase vedľajších prázdnin. Podľa vnútro – združových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.
- 2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro – organizačnými zásadami.
- 3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských

prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 25

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení.
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty 1 stravného lístka, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje **prispievať na stravovanie zamestnancov zo sociálneho fondu** v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,30 €** na 1 stravný lístok.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravovanie zamestnancom aj počas dovolenky, prekážok v práci na strane zamestnanca a svojím bývalým zamestnancom, ktorí sú na dôchodku **na 1 roky odo dňa odchodu** do starobného dôchodku. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať stravu aj uchádzačom o zamestnanie ktorí sú zaradení na aktívnu činnosť formou dobrovoľníckej služby.

Článok 26

Starostlivosť o bývanie

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

Článok 27

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 28

Sociálny fond

- 1) V zmysle ustanovení KZVS celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) **povinným prídelením je vo výške 1 % a**
 - b) **d ďalším prídelením vo výške 0,05 %**zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť

Článok 29

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

- 1) Zľavy na služby:
 - a) za služby poskytované v rámci produktívnej práce žiakov školy sa zamestnancom príznať zľava vo výške 50 % ceny vykonanej práce
 - b) hodnota použitého materiálu sa uhrádza celá
 - c) zľava bude poskytnutá 1 x mesačne v prevádzke kaderníctva a kozmetiky

Článok 30

Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení kolektívnej zmluvy . Za 1. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- 2) Nadobudnutím platnosti a účinnosti tejto kolektívnej zmluvy zaniká účinnosť všetkých ustanovení predchádzajúcej kolektívnej zmluvy uzatvorenej zmluvnými stranami a všetkých jej dodatkov.
- 3) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch . Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak podpisujú.

V Rimavskej Sobote dňa 3.januára 2023

Zásady pre poskytovanie príspevku zo sociálneho fondu od 1.1. 2023

Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne zo SF príspevok na obed každého zamestnanca vo výške 0,30 € na 1 stravný lístok.

Úhrada výdavkov na dopravu

Zamestnávateľ prispeje na dopravu zo SF dochádzajúcim zamestnancom (mimo RS) vo výške 0,50 € za 1 km na 2 cesty tam a späť 2 x ročne. Príspevok sa uhradí dvakrát ročne v mesiacoch jún a december v príslušnom kalendárnom roku.

Sociálne výpomoci – nenávratné

Zamestnávateľ poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc:

- rodine zamestnanca pri úmrtí zamestnanca vo výške **do 100,- €**
- zamestnancovi na preklenutie veľmi ťažkej rodinnej situácie z dôvodu dlhodobej PN (najmenej 3 mesiace) vo výške **do 150,- €**
- pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa) vo výške **do 15,- €** (kytica, veniec).

Komisia SF (je ňou orgán zložený z riaditeľa školy, vedúcej ekonomického úseku a členov výboru OZPŠ a V) prerokuje jednotlivé žiadosti o poskytnutie sociálnej výpomoci a určí výšku príspevku vzhľadom na celkovú sociálnu situáciu rodiny zamestnanca.

Zľavy v prevádzkach školy

50 % v kaderníctve a kozmetike za vykonanú prácu, najviac 1 krát mesačne

V Rimavskej Sobote 3.1.2023

Zásady pre poskytovanie príspevku zo sociálneho fondu v roku 2022

Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne zo SF príspevok na obed každého zamestnanca vo výške **0,30 € na 1 stravný lístok**. Pre dôchodcu, ktorý odišiel do dôchodku z našej organizácie je na základe žiadosti možnosť pridelenia stravných lístkov na 2 roky odo dňa odchodu do dôchodku.

Úhrada výdavkov na dopravu

Zamestnávateľ prispeje na dopravu zo SF dochádzajúcim zamestnancom (mimo RS) vo výške **0,50 € za 1 km na 2 cesty tam a späť** 2 x ročne. Príspevok sa uhradí dvakrát ročne v mesiacoch jún a december v príslušnom kalendárnom roku.

Sociálne výpomoci – nenávratné

Zamestnávateľ poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc:

- rodine zamestnanca pri úmrtí zamestnanca vo výške **do 100,- €**
- zamestnancovi na preklenutie veľmi ťažkej rodinnej situácie z dôvodu dlhodobej PN (najmenej 3 mesiace) vo výške **do 150,- €**
- pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa) vo výške **do 15,- €** (kytica, veniec).

Komisia SF (je ňou orgán zložený z riaditeľa školy, vedúcej ekonomického úseku a členov výboru OZPS a V) prerokuje jednotlivé žiadosti o poskytnutie sociálnej výpomoci a určí výšku príspevku vzhľadom na celkovú sociálnu situáciu rodiny zamestnanca.

ZPlavy v prevádzkach školy

50 % v kaderníctve a kozmetike za vykonanú prácu, najviac 1 krát mesačne

V Rimavskej Sobote 3.1.2023