

# Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 10.1.2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou Spišské Hanušovce, IČO: 42236011 zastúpenou Mgr. Bohušom Veselovským, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 6, ods.1 stanov ZO OZ PŠaV a na základe splnomocnenia zo dňa 16.12.2022 (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou školou s materskou školou Spišské Hanušovce, IČO: 37874217, zastúpenou Mgr. Róbertom Drienovským, riaditeľom školy (ďalej Zamestnávateľ)

nasledovne:

**Prvá časť**  
**Úvodné ustanovenia**

**Článok 1**

***Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy***

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 6 Stanov ZO odborovej organizácie PšaV, ktorý má výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán. Tento splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Bohuša Veselovského, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu od 1.4.2002 založenú zriaďovacou listinou zo dňa 22.03.2002 čj. 20777/13638/012 v znení dodatku z 01.07.2002 a aktualizovanej zriaďovacej listiny zo dňa 08.03.2011. 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 na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona č. 552/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“, namiesto zákona č. 317/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch skratka „POZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "KZVS".

**Článok 2**

***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

Zamestnávateľ uznáva v zmysle §§ 230 až 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ. 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 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti 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 a končí 31.12.2023.

#### **Článok 4** **Zmena kolektívnej zmluvy**

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a 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 predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

#### **Článok 5** **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

#### **Článok 6** **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

#### **Druhá časť** **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

#### **Článok 7** **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

##### **(1) Príplatok za výkon špecializovanej činnosti:**

- A) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť **triedneho učiteľa** príplatok v sume
- a) 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede,
  - b) 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach. (§14 OVZ)

B) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť **uvádzajúceho pedagogického zamestnanca** alebo **uvádzajúceho odborného zamestnanca** príplatok v sume

- a) 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo u jedného začínajúceho odborného zamestnanca,
- b) 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ bude realizovať vyplácanie príplatkov za prácu v noci, v sobotu alebo v nedeľu a za prácu vo sviatok v zmysle §§ 16-19 OVZ.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu ( § 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

(4) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí **kreditový príplatok** v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(5) **Kreditový príplatok** podľa odseku (8) zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

(6) Zamestnávateľ **kreditový príplatok** pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

(7) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti súvislo dlhšie ako štyri týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania **príplatok za zastupovanie** vo výške príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

(8) Zamestnávateľ vyplatí nepedagogickému zamestnancovi **odmenu za zvýšený pracovný výkon**, počas zastupovania za neprítomného zamestnanca počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti, vo výške 10 € na jeden deň.

### **Článok 8** **Osobný príplatok**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. (§ 10 OVZ).

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods.1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku školského roka, príp. na začiatku kalendárneho roka.

(3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria).

### **Článok 9** **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP)

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe žiadosti zamestnanca, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech bankového účtu v tvare IBAN: SK82 0900 0000 0000 1149 1378 vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu zamestnanca vždy v termíne výplaty.

## **Článok 10** **Odstupné a odchodné**

**(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou, z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné, a to vo výške:**

- a) 1 funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 2 roky a menej ako päť rokov (§76 ods. 1 písm. a) ZP a čl. II. ods. 4 a čl. III ods.1 KZVS)
- b) 2 funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov (§76 ods.1 písm. b) ZP a čl. II. ods. 4 a čl. III. ods.1 KZVS).
- c) 3 funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov (§76 ods.1 písm. c) ZP a čl. II. ods. 4 a čl. III. ods.1 KZVS).
- d) 4 funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov (§76 ods. 1 písm. d) ZP a čl. II. ods. 4 a čl. III. ods.1 KZVS).

**(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou, z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) ZP, alebo z dôvodu že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu odstupné, a to vo výške :**

- a) 1 funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 2 roky (§76 ods. 2 ZP a čl. II. ods. 4 a čl. III ods.1 KZVS)
- b) 2 funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov (§76 ods. 2 ZP a čl. II. ods. 4 a čl. III. ods. 3 KZVS).
- c) 3 funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov (§76 ods. 2 ZP a čl. II. ods. 4 a čl. III. ods.1 KZVS).
- d) 4 funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej desať rokov a menej ako 20 rokov (§76 ods. 2 ZP a čl. II. ods. 4 a čl. III. ods.1 KZVS).
- e) 5 funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dvadsať rokov (§76 ods. 2 ZP a čl. II. ods. 4 a čl. III. ods.1 KZVS).

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi najmenej 10 funkčných plátov, ak zamestnanec skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva (§ 76 ods. 3 ZP).

(4) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho dvoch funkčných plátov. (§76a ods.2 ZP a čl. II. ods.5).

## **Článok 11** **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie**

(1) 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 príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve, čo činí 2%.

(2) 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**

#### ***Určenie platu nepedagogickým zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe***

Zamestnávateľ určuje nepedagogickým zamestnancom, ktorých pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 60 mesiacov tarifný plat v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil.

Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ).

### **Článok 13**

#### ***Pracovný čas zamestnancov***

(1) V zmysle KZVS bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP sa u zamestnávateľa v roku 2021 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec má v roku 2023 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

### **Článok 14**

#### ***Dovolenka na zotavenie***

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, sa predlžuje výmera dovolenky za kalendárny rok pre všetkých zamestnancov o dva týždne nad rozsah stanovený KZVS.

### **Tretia časť**

#### ***Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán***

### **Článok 16**

#### ***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.

(4) Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240, ods. 6 ZP)

## **Článok 17**

### **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.

(5) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(6) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

(7) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 330.- EUR. 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 18**

### **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.6 ZP).

## **Článok 19**

### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne priestory na činnosť, telefón, počítač, internet v nevyhnutnom rozsahu.

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO            8 dni v roku,

- členovia výboru ZO 4 dni v roku
- členovia komisie BOZP 1 deň v roku
- členovia ostatných orgánov ZO 1 deň v roku
- členovia orgánov OZPŠaV 3 dni v roku.

#### **Štvrtá časť**

### **Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti**

#### **Článok 20**

#### **Záväzky zamestnávateľa**

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti, vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, najmä:

#### **a/ vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:**

- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák. č.152/1994 Zb. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov),
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zák. č. 552/2003),
- vydanie pravidiel, smerníc o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) (§ 39 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcovi zamestnancov, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240, ods. 8 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytne minimálne 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP).

#### **b/ písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, najneskôr 1 mesiac vopred:
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
  - b) o dôvode prechodu,
  - c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa dvakrát ročne,
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o:
  - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
  - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
  - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnávateľ 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),
  - f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP),
- o objeme a použití finančných prostriedkov na všetky zložky plátov v rámci celej organizácie a záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2012, ako aj o jeho zmenách,
- o opatreniach, súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov).



### **c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom, pod následkom neplatnosti výpovede,
- porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom, pod následkom neplatnosti upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny,
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88, ods. 1 ZP),
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133, ods. 3 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca ,dôvodne podozrivého z o závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP),
- opatrenia, zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159, ods. 4 ZP),
- požadovanú úhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50,- € (§ 191 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 sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k základným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237, ods. 2 písm. c) ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP).

**Poznámka:** Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

**d/ umožniť odborovej organizácii** vykonanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov, vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP).

## **Článok 21** **Závazky odborovej organizácie**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

## **Článok 22** **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §§ 146 a 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o BOZP) 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/** zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c/ zákona o BOZP);
- b/** písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP);
- c/** vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods. 1 písm. l/ zákona o BOZP);
- d/** zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods.1 písm. o/ zákona o BOZP);
- e/** bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu, iného úrazu alebo smrti, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.2 zákona o BOZP;
- f/** pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP);
- g/** odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP);
- h/** vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej len OOPP) na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP);
- i/** poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP);
- j/** poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods.3 písm. a/ zákona o BOZP);
- k/** zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods.3 písm. b/ zákona o BOZP);
- l/** zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre BOZP na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§240 ZP a §19 ods. 5 zákona o BOZP);
- m/** znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 10 zákona o BOZP);
- n/** vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a §6 ods.5 zákona o BOZP);

o/ vykonávať najmenej raz do roka spoločnú previerku BOZP (§ 21 ods. 6 a 7 zákona o BOZP).

### **Článok 23**

#### **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 a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetovať

**c/** požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,

**d/** upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov

**e/** zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu

- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania OOPP v súlade s NV SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.

### **Článok 24**

#### **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

**a/** umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady (§30e, odsek 16 zákona č. 335/2007).

**b/** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami 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.

**d/** počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti.60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z.z.)

### **Článok 25**

#### **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

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

## **Článok 26**

### **Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto KZ**

(1) Zmluvné strany sa v súlade s § 48 ods.4 písm. d) ZP dohodli na dôvodoch ďalšieho predĺženia pracovného pomeru na určitú dobu počas trvania projektu.

## **Článok 27**

### **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť 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 v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa 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.

(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. Príspevok zamestnávateľa na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov na jeden odobratý obed je 1,46.-€.

(5) Nárok na príspevok zo Sociálneho fondu na stravovanie má zamestnanec v prípade práceneschopnosti v dĺžke maximálne 10 dní odo dňa nástupu na PN.

(6) V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali aspoň štyri hodiny prostredníctvom stravovacích poukážok, ktorých hodnota je najmenej 75 % 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.

(7) Zmluvné strany po vzájomnej dohode môžu rozšíriť okruh osôb, ktorým bude zabezpečené stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP).

## **Článok 27**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnávateľ umožní podľa potreby organizácie zvyšovanie kvalifikácie.

## **Článok 28**

### **Sociálny fond.**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelaom je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelaom vo výške 0,50 %

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe č. 2.

**Piata časť**  
**Článok 29**

***Záverečné ustanovenia***

(1) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.

(2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

(3) Táto KZ nadobúda účinnosť dňom podpisu zmluvných strán a platí do nadobudnutia účinnosti novej KZ.

(4) Táto KZ je záväzná aj pre prípadných nástupcov zmluvných strán.

(5) Akákoľvek úprava KZ musí byť po vzájomnej dohode zmluvných strán vyhotovená písomne, formou dodatku ku KZ.

V Spišských Hanušovciach dňa 10.01.2022

-----  
základná organizácia

-----  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

**Príloha č.1:**

**S p l n o m o c e n i e**

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou Spišské Hanušovce, IČO:37874217, na základe uznesenia výboru ZOOZ zo dňa 15.12.2022, ktorý je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto Mgr. Bohuša Veselovského, predsedu Základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2023 v mene našej základnej organizácie.

Spišské Hanušovce, 15.12.2022

.....  
za Výbor ZO OZ

Plnomocenstvo prijímam.

Spišské Hanušovce, 15.12.2022

.....  
Mgr. Bohuš Veselovský

## Príloha č. 2:

### Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

#### Čl. 1

##### Všeobecné ustanovenia

/1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje aj rodinným príslušníkom a pozvaným hosťom. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

/2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

/3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú. SK38 0900 0000 0004 9273 6718. Povinný prídelený vykoná zamestnávateľ za daný mesiac najneskôr do konca nasledujúceho mesiaca.

/5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Bc. Anna Krempaská a predseda odborovej organizácie Mgr. Bohuš Veselovský.

#### Čl. 2

##### Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023	
a/ povinný prídelený vo výške 1%	5400 €
b/ ďalší prídelený podľa §3 ods. 1b	2700 €
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	2807 €
<b>Spolu:</b>	<b>10907 €</b>
/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023	
a/ stravovanie zamestnancov	5 500 €
b/ doprava do zamestnania a späť	
c/ sociálna výpomoc nenávratná	200 €
b/ sociálna výpomoc návratná	
c/ zdravotná starostlivosť	500 €
d/ rekreácia a regenerácia pracovnej sily	
f/ exkurzno-vzdelávacie aktivity	
g/ detské rekreácie	
i/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	2 000 €
j/ doplnkové dôchodkové sporenie	
k/ dary	100 €
<b>Spolu:</b>	<b>8 300 €</b>

### Čl. 3

#### Použitie a čerpanie sociálneho fondu

##### Sociálna výpomoc nenávratná

/1/ Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

- a) Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté) do sumy 100.- €
- b) Pri úmrtí zamestnanca poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
  - pri 1 dieťati 115.- €
  - pri 2 deťoch 133.-€
  - pri 3 a viac deťoch 150.-€
- c) Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
- d) V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške do 200.-€.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody:
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

/2/ Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 30.- € (1x ročne)

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

/3/ Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa) diferencovane do výšky 30.- €,

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec)

/4/ V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 100.-. € výpomoc sa poskytne raz za dva roky.

##### Sociálna výpomoc návratná

/1/ Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 200.-€. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo Výbore Odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.

/2/ Pri skončení pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazne vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do ukončenia pracovného pomeru. Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s Odborovou organizáciou.

- zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky 50 %.
- zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci odložené o 3 mesiace.



## Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- pri dovŕšení 50 rokov a 60 rokov života vo výške - 100.-€
- pri prvom odchode do dôchodku – 100.-€
- za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 100.- €
- za záchranu života vo výške 50.- €
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu 50.-€

## Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na divadelné, filmové a iné kultúrne predstavenia do výšky 35.- € na zamestnanca a taktiež do výšky 35.- € na jeho jedného rodinného príslušníka, taktiež na spoločenské, pracovné posedenia do výšky 35 € na zamestnanca, prípadne pozvaných hostí.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

.....  
zamestnávateľ

.....  
odborová organizácia