



Kolektívna zmluva

Hotelovej akadémie Otta Brucknera

Dr. Alexandra 29/A, Kežmarok

2025

Kolektívna zmluva

platná od 01.01.2025 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Hotelovej akadémii Otta Brucknera v Kežmarku, zastúpenou Ing. Alenou Soskovou, predsedom ZO (ďalej len odborová organizácia)

a

Hotelovou akadémiou Otta Brucknera v Kežmarku zastúpenou PhDr. Darinou Siskovičovou, poverenou vedením školy (ďalej zamestnávateľ).

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 25.11.2024, ktorým členská schôdza odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie KZ pani Ing. Alenu Soskovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 25.11.2024 tvorí prílohu tejto KZ.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.04.1991. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ."

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, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie KZ.

(2) 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonaných mimo pracovných pomerov, okrem článku 24 a 25. Účinnosť tejto KZ sa začína 01. januára 2025 a končí 31.12.2025.

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 do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na rok 2025. 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 uchovávajú túto KZ podľa platného registratúrneho poriadku značkou AH, znakom hodnoty A a lehotou uloženia 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 15 pracovných dní od jej podpísania.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť elektronickou formou oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 pracovných dní od jej uzatvorenia. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

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

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

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

(1) Riaditeľstvo školy odmeňovanie za prácu bude realizovať v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a príslušných vykonávacích predpisov k nemu, v znení neskorších predpisov na rok 2025, interných mzdových predpisov, tejto KZ a ZP v znení neskorších predpisov.

(2) Uplatnenie mzdových zložiek, foriem mzdy a ich zmeny, stanovenie pravidiel a podmienok poskytovania príslušných zložiek mzdy (platu) a opatrenia na použitie prostriedkov na mzdy vykoná riaditeľstvo školy v úzkej súčinnosti s odborovým orgánom až po prerokovaní s týmto orgánom.

(3) Organizácia vypracuje a prerokuje s odborovou organizáciou vnútorný mzdový predpis, ktorý bude upravovať všetky mzdové úpravy, odmeny a kritériá na pridelenie osobných príplatkov.

(4) Zamestnanci budú organizáciou informovaní o mzdových podmienkach pri každej zmene týchto podmienok, ako aj o zložkách ich mzdy v príslušnom období.

(5) Výška odmeny a osobného príplatku bude písomne oznámená každému pracovníkovi. V prípade zníženia o osobného príplatku bude písomne uvedený dôvod zníženia.

Článok 8 **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 tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca 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. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP).

(4) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej SK47 7500 0000 0040 2255 7772 zrážku zo mzdy vo výške 1% z čistého mesačného príjmu zamestnanca vždy do 15. dňa v mesiaci v zmysle § 131 ods. 3 ZP na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy v prospech uvedeného

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň 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 poskytne odborovej organizácii na jej SK47 7500 0000 0040 2255 7772 zrážku zo mzdy vo výške 1% z čistého mesačného príjmu zamestnanca vždy do 15. dňa v mesiaci v zmysle § 131 ods. 3 ZP na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy v prospech uvedeného účtu, maximálne však do výšky 8,29 € mesačne, podľa Smernice pre hospodárenie a finančnú činnosť odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Článok 9

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) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné **nad rozsah** ustanovený v § 76 písm. a ods. 1 Zákonníka práce **v sume 1 funkčného platu zamestnanca**, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(3) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

(4) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

Článok 10

Odmeny

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu - § 20 ods. 1 písm. c/ZVZ. Ostatné odmeny podľa § 20 ZVZ.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ v roku 2025 určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

Prestávky v práci na jedlo a oddych sa stanovujú v rozsahu 30 minút a nie sú započítané do týždenného pracovného času.

Práca nadčas a nočná práca

Prácu nadčas môže nariadiť riaditeľka školy. Táto práca nesmie byť viac ako 150 hodín ročne, 8 hodín v týždni v pričom podmienky a rozsah práce nadčas zamestnávateľ prerokuje s príslušným odborovým orgánom.

Podľa mzdového poriadku odučená hodina je hodina, ktorá bola riadne odučená a včas zdokumentovaná zápisom v triednej knihe. Pri stanovení výšky nadčasov za odučené hodiny pre účely čerpania náhradného voľna sa prihliada i na prípravu na vyučovanie.

Za prácu nadčas za odučené hodiny čerpá pracovník náhradné voľno počas vedľajších školských prázdnin a prípadne počas dní školského roka, keď sú žiaci školy poverení inou činnosťou (prax, výlety) podľa platného rozvrhu tak, aby čerpanie za týždeň predstavovalo 22 hodín. Náhradné voľno musí pracovník vyčerpať do 7 mesiacov od jeho vzniku. Počas vyučovania môže pracovník čerpať náhradné voľno iba z vážnych rodinných dôvodov a to maximálne **7 dní za školský rok**

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

- (1) Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľa školy, jeho zástupcov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (2) Dovolenka ostatných zamestnancov HAOB, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, je päť týždňov v roku. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
- (3) Dobu čerpania dovolenky určuje zamestnávateľ s predchádzajúcim súhlasom ZO OZ podľa plánu dovoleniek tak, aby zamestnanec mohol čerpať dovolenku spravidla do konca kalendárneho roka.
- Ak si zamestnanec nemohol vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo z dôvodov prekážok na jeho strane alebo ak mu zamestnávateľ neurčil dobu čerpania, resp. mu určil nesprávnu dĺžku dovolenky, môže si zamestnanec čerpať túto dovolenku najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka. Zamestnanec môže nastúpiť dovolenku len so súhlasom bezprostredne nadriadeného vedúceho. Ak sa zamestnancovi poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, môže aspoň jedna jej časť činiť aj dva týždne, pokiaľ sa zamestnanec nedohodne inak.
- Zamestnanci môžu vo výnimočných prípadoch z vážnych rodinných dôvodov požiadať o dovolenku počas školského roka v rozsahu 10 dní.
- Zamestnanci môžu vo výnimočných prípadoch z vážnych rodinných, osobných a pracovných dôvodov požiadať o pracovné voľno bez náhrady mzdy - neplatené voľno, v rozsahu najviac 2 mesiace. Čerpanie vo výnimočných prípadoch bude udelené na základe písomnej žiadosti, po prerokovaní s riaditeľkou školy a s jej písomným súhlasom jedenkrát za dva roky.

Článok 13

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 2% z jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje počas účinnosti kolektívnej zmluvy zamestnávateľskú zmluvu nezrušiť.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 14

Uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú

ZO OZ a zamestnávateľ sa dohodli na možnosti opätovného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú častejšie, ako to umožňuje ZP na výkon pedagogickej činnosti v zmysle článku § 48 ods. 4 písm. g) ZP pre

- a) pre poberateľov starobného dôchodku,
- b) pre pedagogického zamestnanca, ktorý uskutočňuje vyučovanie predmetov, ktoré nie je možné zabezpečiť kmeňovými zamestnancami školy.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, 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) 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).

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

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 331,94 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 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne podľa zákona o sťažnostiach. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejší postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 60 dní od jeho doručenia zmluvnej strane.

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

a) primerané priestory v škole na prácu výboru členskej základne a ostatných zamestnancov školy bezplatne bez poplatku za energie – podľa možností organizácie;

b) poskytne telefónne, počítačové spojenie vrátane využívania internetu, využívanie elektronického informačného systému používaného zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP) bezplatne. – podľa možností organizácie;

c) poskytne 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 vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov;

d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov;

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

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

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- člen výboru Rady ZO OZ SŠ 15 dní v roku,
- člen orgánov OZ PŠaV na Slovensku 8 dní v roku,
- člen výboru ZO 2 dni v roku,
- člen komisie BOZP 2 dni v roku.

- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom – členom ZO OZ pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu 2 dní v roku 2025 na štúdium a pripomienkovanie školskej legislatívy pre prípravu KZ a aktivity v rámci činnosti ZO OZ.
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 19

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti, postup pri skončení pracovného pomeru

- (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 (§ 12 ZOZV);
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP);
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP);
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP);
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP);
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP);
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP);
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP);
- 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);
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce - § 144 ods. 7 ZP;
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci - § 151, ods. 5 písm. a ZP;
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP);
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

c) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- platobnej neschopnosti zamestnávateľa § 23 ods. 1 ZP;
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým;
- o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu;
- o dôvodoch prechodu pracovno-právnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP);
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za kalendárny rok (§ 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. 8 ZP);
- pri hromadnom prepúšťaní o dôvodoch hromadného prepúšťania, o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa pracovný pomer má rozviazať - § 73 ods. 2 ZP;

- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 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 rok ako aj o zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbery hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);
- o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadeniami vlády SR;
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP § 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOPP;

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP);
- opatrenia, ktoré môžu viesť 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);
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP);
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP);
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP);
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 písm. b/ ZP);
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.7 písm. c/ ZP);
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP);
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP);
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50,- eur (§ 191 ods. 4 ZP);
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP);
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP);
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP);
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP);
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, 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);

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).

Článok 20

Záväzky 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.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (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/ 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),

b/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

c/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,

d/ 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),

e/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),

f/ vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),

g/ poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP) - podľa možností rozpočtu školy,

h/ 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) – podľa možností rozpočtu školy,

i/ 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) - podľa možností rozpočtu školy,

j/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),

k/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP),

l/ vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP),

m/ kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),

n/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

o/ umožniť pedagogickým zamestnancom v čase dištančného vyučovania vykonávať domácku prácu a teleprácu (§ 52 ZP).

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 a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať.

Jedenkrát do roka sa zamestnávateľ zaväzuje zhodnotiť:

- rozsah a podmienky poskytovania OOPP v súlade s nariadením vlády č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOPP.

- rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.

Článok 23 **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu na náklady zamestnávateľa najčastejšie 1-krát za 2 roky, ak to umožní rozpočet školy.

b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem.

Článok 24 **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

(1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i 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 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.

Riaditeľstvo školy umožní v odôvodnených prípadoch čerpať dovolenku na zotavenie aj cez školský rok:

- pedagogickí pracovníci – 10 dní
- nepedagogickí pracovníci- 10 dní
- čerpať dovolenku z dôvodu liečenia aj cez školský rok.

Článok 25 **Stravovanie**

(1) Po 5 hodinách nepretržitej práce poskytne prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút bez náhrady mzdy.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP a Smernice o zabezpečení stravovania zamestnancov v platnom znení zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pracovisku odpracovali aspoň štyri hodiny pracovného času.

(3) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení v kombinácii so stravovacím zariadením iného zamestnávateľa, podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. U pracujúcich dôchodcov odučenie aspoň jednej vyučovacej hodiny v príslušný deň.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať zamestnancom na stravovanie zo svojho rozpočtu sumou vo výške 2,20 € na jedno hlavné jedlo.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancom aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,80 € na jedno hlavné jedlo.

(6) Ak sa zabezpečuje stravovanie formou finančného príspevku na stravovanie (čl.4 Smernice) zamestnávateľ prispieva sumou **3,43 €** na jedno jedlo. Príspevok zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov je v sume **0,80 €** na jedno hlavné jedlo.

(7) Zamestnávateľ môže v prípade nedostatku finančných prostriedkov uhradiť zo sociálneho fondu príspevok na stravné za zamestnancov v poslednom kalendárnom mesiaci. O tejto úhrade rozhodne jednotlivo riaditeľka školy po dohode s predsedom ZO OZ.

Náhradná práca

Náhradnú prácu nariadi riaditeľstvo školy v týchto prípadoch:

- ak pedagogickému pracovníkovi odpadá vyučovanie z dôvodu neprítomnosti triedy (exkurzie, prax, lyžiarsky výcvik, plavecký kurz, KOČAZ), ďalšie činnosti vyplývajúce z pracovného poriadku,
- 5 dní ako prácu určenú na prípravu učiteľa na výchovno-vzdelávací proces mimo času hlavných prázdnin.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a 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) Zamestnancom, ktorí sa vzdelávajú v rámci kontinuálneho vzdelávania v súlade s Plánom kontinuálneho vzdelávania, zamestnávateľ uhrádza náklady spojené s pracovnou cestou iba v prípade kontinuálneho vzdelávania, ktoré poskytuje vzdelávacia inštitúcia, ktorá refunduje tieto náklady. Ostatné náklady si hradí zamestnanec sám.

(4) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno náhradou funkčného platu v rozsahu:

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Ostatná starostlivosť

(1) Zamestnávateľ poskytne zdarma, pokiaľ jej to prevádzkové možnosti dovoľia, pracovníkom organizácie telocvičňu, prípadne priestory kuchýň a priestory pre praktické vyučovanie, ktoré môžu zamestnanci využiť na usporiadanie rodinných osláv, okrúhlych výročí, prípravu vianočného a veľkonočného pečiva.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom bezplatné parkovanie v priestoroch školského dvora.

(3) Pri nepredvídaných okolnostiach súvisiacich s ukončením pracovného pomeru zamestnanca, budú už vydané stravné poukážky zúčtované v prospech zamestnanca.

Článok 27

Tvorba sociálneho fondu

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

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelom vo výške najmenej 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo 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 28

Záverečné ustanovenia

(1) Jedenkrát do roka sa uskutoční spoločné rokovanie vedenia školy a výboru ZO OZ PŠaV.

- (2) KZ môže byť počas svojej platnosti jednostranne vypovedaná v prípade:
- zániku odborovej organizácie bez nástupcu
 - zániku organizácie jej likvidáciou
- (3) Zmeny v KZ po dobu jej platnosti môžu byť uplatňované len na základe obojstrannej dohody bez nátlakových prostriedkov (štrajku).
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje oboznámiť zamestnancov s konečným znením KZ na rok 2025 do 15 pracovných dní od jej uzatvorenia odoslaním na ich e-mailové adresy
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods.6 zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise tohto dodatku, dodatok zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
- (6) Kontrola plnenia KZ bude vykonávaná priebežne v spolupráci so zamestnávateľom.
- (7) Platnosť kolektívnej zmluvy je podmienená súhlasom zamestnávateľa a odborovej organizácie, a nadobúda účinnosť 1. januára 2025.
- (8) Zmluvné strany sa zaväzujú vylúčiť akúkoľvek politickú činnosť politických strán, hnutí a iniciatív na pôde školy.
- (9) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane jeden originál.
- (10) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- Prílohy:
1. Plnomocenstvo
 2. Zásady na tvorbu a čerpanie sociálneho fondu

Kežmarok 19.12.2024

Ing. Alena Sisková
predseda ZO OZ

PhDr. Dařina Siskovičová
poverená vedením školy

PLNOMOCENSTVO

Základná organizácia OZ PŠaV pri Hotelovej akadémii Otta Brucknera v Kežmarku, Dr. Alexandra 29/A, 060 01 Kežmarok na základe uznesenia členskej schôdze ZO OZ, zo dňa 25.11.2024, splnomocňuje týmto Ing. Alenu Soskovú, predsedníčku ZO OZ, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2025.

V Kežmarku 25.11.2024

Plnomocenstvo prijímam.

V Kežmarku 25.11.2024

Ing. Alena Sosková

Zásady na tvorbu a čerpanie sociálneho fondu

Hotelová akadémia Otta Brucknera, Kežmarok ako zamestnávateľ tvorí sociálny fond v rozsahu a za podmienok ustanovených zákonom NR SR o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, ktorého úplne znenie bolo zverejnené v zbierke zákonov pod č. 77/2008.

1. Tvorba sociálneho fondu

Hotelová akadémia Otta Brucknera, Kežmarok tvorí sociálny fond podľa podpísanej 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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom a
- b) ďalším prídelom

zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Percentuálna výška je určená kolektívnou zmluvou.

Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

Tvorba fondu a čerpanie fondu sa vedie na osobitnom účte v banke.

Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykonáva zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

2. Použitie fondu

a) Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ prispieva svojim zamestnancom na stravovanie zo sociálneho fondu vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve podľa čl. 25 – Stravovanie.

b) dopravu do zamestnania a späť

Zamestnávateľ sa zaväzuje každému zamestnancovi v pracovnom pomere vyplatiť príspevok na dopravu do zamestnania a späť, ak do práce pravidelne dochádza z iného miesta ako je sídlo školy - Kežmarok. Tento príspevok sa vypláti raz polročne, t. j. do 10.7 a do 10.12 bežného roka. Pričom pri technicko-hospodárskych zamestnancoch sa vychádza z dochádzky 11 mesiacov do roka a pri pedagogických zamestnancoch 10 mesiacov do roka. Ak zamestnanec v niektorom mesiaci neodrobí viac ako polovicu mesiaca pre nemoc a iné osobné dôvody, o to sa počet mesiacov jeho dochádzky ešte zníži. Výpočet sa realizuje tak, že suma určená na dopravu v danom roku sa vydolí číslom 11. Vzniknuté číslo sa vydolí celkovou sumou mesačných nákladov na cestovné všetkých posudzovaných zamestnancov,

čím vznikne koeficient, ktorým sa prenasobia mesačné cestovné náklady jednotlivých zamestnancov a vynásobí sa to počtom mesiacov v danom období. Koeficient sa zaokrúhľuje na dve desatinné miesta. Pri výpočte výšky mesačného cestovného sa vychádza z verejnej dopravy.

c) účasť na kultúrnych a športových podujatiach

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na kultúrno-spoločenské podujatia podľa schváleného rozpočtu sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok. Príspevok je možné poskytnúť na:

- kúpa alebo preplatenie vstupeniek do kina, divadla, koncerty,
- príspevky na športové aktivity (fitnes, plaváreň, masáže).

d) rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

- doprava a ubytovanie zamestnancov v rekreačnom zariadení,
- rekondičné a rehabilitačné pobyty

e) zdravotnú starostlivosť

- preplatenie nadštandardných lekárskych prehliadok,
- nákup vakcín proti chrípke.

f) sociálnu výpomoc a peňažné pôžičky

- príspevky pri strate zárobku následkom úrazu,
- príspevky pri odchode do dôchodku,
- príspevky na ubytovanie,
- príspevky na chod domácnosti,
- príspevky na nákup zariadenia do domácnosti,
- príspevky na nákup oblečenia.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nevinene dostal do sociálnej a finančnej tiesne sociálnu výpomoc v mimoriadnych prípadoch, ktorými sa rozumie: úmrtie manžela, manželky, druha, družky, dieťaťa, lúpež, vlámanie, živelná pohroma. Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe jeho písomnej žiadosti, v ktorej zamestnanec uvedie dôvody svojej sociálnej tiesne. K žiadosti je treba doložiť: úmrtný list (potvrdenie o spoločnej domácnosti), preukázanie skutkového stavu (záznam z poisťovne, polície, svedecká výpoveď, čestné prehlásenie, potvrdenie zo súdu...). Sociálna výpomoc bude zamestnancovi vyplatená v najbližšom výplatnom termíne po prijatí jeho žiadosti, pričom každý prípad sa posudzuje individuálne na základe rozhodnutia komisie, ktorú vymenuje riaditeľka školy.

g) ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

- poukážky na nákup tovaru,
- hotovostné príspevky pri príležitosti rôznych sviatkov,
- príspevok na opotrebovanie vlastného lyžiarskeho výstroja počas lyžiarskeho výcviku žiakov školy vo výške 2,- Eur/deň.

1. Príspevok z fondu možno poskytnúť aj rodinnému príslušníkovi zamestnanca a poberateľovi starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere ku dňu odchodu do starobného dôchodku.

Za rodinného príslušníka sa v tomto prípade považuje manžel (manželka) zamestnanca a nezaopatrené deti zamestnanca.

3. Rozpočet sociálneho fondu

Rozpočet sociálneho fondu vypracováva zástupkyňa riaditeľky školy pre ekonomicko-technické činnosti a predkladá ho riaditeľke školy, ktorá ho prerokuje s odborovou organizáciou. Po dohode s odborovou organizáciou sa môže vykonať presun medzi jednotlivými položkami v prípade, že na položkách nebude čerpanie výdavkov v plánovanom rozsahu. Úprava rozpočtových výdavkov sociálneho fondu bude závislá od výšky plnenia príjmu sociálneho fondu.

4. Evidencia

Prostriedky fondu spravuje účtovníčka. Za hospodárenie s fondom zodpovedá riaditeľka školy. Všetku evidenciu spojenú so sociálnym fondom vedie ekonomický úsek.

5. Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu

Všetky príspevky poskytnuté zamestnancom z prostriedkov sociálneho fondu sú zdaniteľným príjmom zamestnanca až na výnimky, ktoré sa nezdaňujú, a to napríklad: príspevky na zabezpečenie stravovania, príspevky na nealkoholické nápoje poskytované zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku, použitie rekreačného, športového, vzdelávacieho, zdravotníckeho zariadenia, ktorý je majetkom zamestnávateľa alebo si ho zamestnávateľ od majiteľa prenajme a poskytne zamestnancom.

6. Záverečné ustanovenia

Na príspevky z fondu s výnimkou príspevku na stravovanie a príspevku na dopravu nie je právny nárok. Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa presúvajú do nasledujúceho roka. Akékoľvek zmeny alebo doplnky možno vykonať len v rámci kolektívneho vyjednávania s odborovou organizáciou. Návrh na zmenu alebo doplnok môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh odpovedať do 30 dní od jeho doručenia.

Kežmarok 19. 12. 2024

.....
PhDr. Darina Siskovičová
poverená vedením školy

.....
Ing. Alena Sosková
predsedníčka ZO OZ PŠaV

