

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri SOŠ obchodu a služieb v Krupine, M. R. Štefánika 8, 963 01 Krupina, IČO: 42309891, zastúpenou Mgr. Alžbetou Ližbetinovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 ods. 2 stanov základnej organizácie na základe splnomocnenia zo dňa 22. 09. 2017 (ďalej odborová organizácia)

a

Gymnázium Andreja Sládkoviča a Strednou odbornou školou obchodu a služieb so sídlom v Krupine, M. R. Štefánika 8, IČO: 57040176, zastúpenou Ing. Monikou Ungvarskou, riaditeľkou 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.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 2 stanov odborovej organizácie a z splnomocnenia zo dňa 22.09.2017, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Alžbetu Ližbetinová, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 22.09.2017 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 19.06.2025. 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 odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „**OVZ**“ 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 KZ odborovú organizáciu.

2/ Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1/ Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

2/ Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov zamestnávateľa.

3/ Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2026 a skončí 31. decembra 2027, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa t.j. článkov 7, 9, 10 a 28, ktorých účinnosť sa končí dňom 31. decembra 2026.

4/ KZ rešpektuje ustanovenia KZVS na rok 2026.

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

1/ KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2/ Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 7, 9, 10 a 28 a to v závislosti od schváleného rozpočtu zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

2/ 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 vyplývajúce z kolektívnej zmluvy

Zamestnávateľ, sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z .v znení neskorších predpisov.

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ).

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

2. Príplatok riaditeľa školy

- (1) Riaditeľovi materskej školy, riaditeľovi základnej školy a riaditeľovi strednej školy patrí za plnenie povinností podľa osobitných predpisov 29ab) okrem príplatku podľa § 8 príplatok riaditeľa školy mesačne v sume 10 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený.
- (2) Príplatok riaditeľa školy podľa odseku 1 prizná zriaďovateľ školy aj osobe, ktorá
 - a) obsadila podľa osobitného predpisu 29ac) voľné miesto riaditeľa materskej školy, riaditeľa základnej školy alebo riaditeľa strednej školy,
 - b) bola podľa osobitného predpisu 29ad) poverená vedením školy do vymenovania nového riaditeľa materskej školy, riaditeľa základnej školy alebo riaditeľa strednej školy.
- (3) Zriaďovateľ školy prizná príplatok riaditeľa školy odo dňa začiatku
 - a) výkonu činnosti riaditeľa školy alebo
 - b) poverenia vedením školy.
- (4) Zriaďovateľ školy odoberie príplatok riaditeľa školy odo dňa nasledujúceho

po skončení

a) výkonu činnosti riaditeľa školy alebo

b) poverenia vedením školy.

- (5) Príplatok riaditeľa školy sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

3. Príplatok za zastupovanie

(1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).

(2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

4. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,

b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, (§ 13b OVZ),

c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,

a) d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4%, platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,

ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

5. Príplatok za prácu v noci

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

6. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

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

7. Príplatok za prácu vo sviatok

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

8. Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 5,6,7 tohto článku (§ 19 OVZ).

9. Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

(1) Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a v priebehu roka ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.

(2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 3 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ (Príloha č.4 KZ).

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

(5) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.

(6) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

10 Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla

Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi

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

11. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume:

- a) 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu (§ 14e zákona č. 553/2003 Z. z.),
- b) 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu (§ 14e zákona č. 553/2003 Z. z.),
- c) 3% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu (§ 14e zákona č. 553/2003 Z. z.),
- d) 3% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu (§ 14e zákona č. 553/2003 Z. z.).

(2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

- (3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Riaditeľovi školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- (5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- (7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
- (8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku z profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
- (9) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. Augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

12. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

- (1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
- (2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- (3) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Začínajúci pedagogický zamestnanec je povinný absolvovať adaptačné vzdelávanie podľa vnútornej smernice školy, ktorá je vypracovaná v súlade so zákonom č. **317/2009 Z. z.** o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Adaptačné vzdelávanie upravuje vnútorná smernica školy.

13. Odmeny

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu. (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).
- (2) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu

- a) pri prvom skončení pracovného pomeru po preukázaní nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, najviac v sume trojnásobku jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení,
 - b) za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - c) za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov.
- (3) Odmena podľa odseku 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. c) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka. Vyplatením odmeny podľa odseku 2 písm. a) nie je splnená povinnosť zamestnávateľa vyplatiť zamestnancovi odchodné podľa §76a Zákonníka práce a tejto kolektívnej zmluvy.(§ 20 OVZ)

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je štrnásť 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 podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na plat jedenkrát v kalendárnom mesiaci (§ 130 ods. 3 ZP).

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na písomné požiadanie zamestnanca alebo na základe písomnej dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 8 ZP)

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a), b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1 ZP. Odstupné bude vyplatené nasledovne:

- a) v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho mesačného priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) 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.

(4) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume jeho priemerného mesačného zárobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(5) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

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

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

(2) 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 predstavujúcej najmenej 2% priemerného funkčného platu, t. j. 30,- €. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety. Zamestnávateľ sa zaväzuje počas účinnosti kolektívnej zmluvy zamestnávateľskú zmluvu nezrušiť.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, 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 (§ 7 ods.4 OVZ).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

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

(3) Zamestnávateľ v záujme zabezpečenia svojich pracovísk mimo vyučovania, voľných sobôt, sviatkov a prázdnin uplatní pre nepedagogických zamestnancov na pracovnej pozícii **školník**, podľa § 87 nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času.

Zdôvodnenie:

Ak povaha práce alebo podmienky prevádzky nedovoľujú, aby sa pracovný čas rozvrhol rovnomerne na jednotlivé týždne, zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov alebo po dohode so zamestnancom, rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne na jednotlivé týždne. Priemerný týždenný pracovný čas nesmie pritom presiahnuť v období najviac štyroch mesiacov ustanovený týždenný pracovný čas.

Priemerný týždenný pracovný čas vrátane nadčasov počas tohto obdobia nesmie pritom presiahnuť ustanovený týždenný pracovný čas 48 hodín za obdobie 4 mesiacov po sebe nasledujúcich. Rovnako môže byť rozvrhnutý pracovný čas pre určité organizačné útvary alebo druhy prác podľa potreby zabezpečenia jednotlivých prevádzok a pracovísk.

Zamestnancovi so zdravotným postihnutím, tehotnej žene, žene alebo mužovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, osamelému zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ním.

Zároveň sa dohodli, že priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas podľa § 85 ods. 9 Zákonníka práce nesmie prekročiť 48 hodín. V danom prípade sa sleduje nielen priemerný rozsah ustanoveného pracovného času, ale sleduje sa priemer súčtu pracovného času, ktorý pozostáva z :

- a) ustanoveného týždenného pracovného času
- b) neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku, keďže sa neaktívna časť pracovnej pohotovosti na pracovisku považuje za pracovný čas
- c) práce nadčas

Článok 13 **Dovolenka na zotavenie**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň nasledovne:

- a) pre riaditeľov, zástupcov, učiteľov, majstrov odborného výcviku- deväť týždňov,
- b) pre nepedagogických zamestnancov - šesť týždňov

Do ďalšieho kalendárneho roka si môže zamestnanec preniesť 10 dní.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

- (1) Predseda odborovej organizácie sa bude zúčastňovať mesačných operatívnych porád vedenia školy.
- (2) Predseda odborovej organizácie sa bude podieľať na bezproblémovom chode školy tým, že zabezpečí sociálny mier na pracovisku.

Článok 14

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 zákonom 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 15

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (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 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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia 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 332 EUR. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce a 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 (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 17

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 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
- a/ priestory pre činnosť odborovej organizácie,
 - b/ telefónnu linku za účelom telefónneho spojenia, alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu,
 - c/ energie a poplatky za služby (telefón, internet) na svoj náklad,
 - d/ svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,
 - e/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov
- (2) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii

využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP).

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

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi poskytnúť 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 organizácie v nevyhnutnom v rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia vyšších odborových orgánov 5 dní v roku,
- členovia orgánov OZ PŠaV na Slovensku 10 dní v roku

(5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno 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, na účasť v rekondičných pobytoch, na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 7 dní v roku,
- členovia vyšších odborových orgánov 2 dni v roku,
- členovia orgánov OZ PŠaV na Slovensku 2 dni v roku.

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancov pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR.

(7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas na výkon verejných funkcií, občianskych povinností a iných úkonov vo všeobecnom záujme, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času. Pracovné voľno poskytne zamestnávateľ s náhradou mzdy alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

(8) Zamestnávateľ poskytne 1 deň plateného voľna pri príležitosti Dňa učiteľov, Dňa žien s ohľadom na rovnosť príležitostí a antidiskriminačnú doložku v ZP, podľa prevádzkových možností školy.

Článok 18

Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č. ú.: SK40 7500 0000 0040 2288 3236, vo výške 0,50 % čistej mzdy vždy do 25 dňa v mesiaci a na účet základnej odborovej organizácie č. ú.: SK84 7500 0000 0040 1625 6762, vo výške 0,50 % vždy do 25 dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca. Ak nedôjde k písomnej dohode o zrážkach zo mzdy zo strany zamestnancov, členské príspevky podľa uvedených kritérií odvádza odborová organizácia.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 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 (§ 12 ZOVZ),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
 - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
 - zavedenie 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),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),
 - rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),

- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

a) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za polrok (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods. 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP);

b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej 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 (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci
- a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.)
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.)

- c) **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

Záväzky zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov ako aj o jeho zmenách.
- (2) Zamestnávateľ bude pravidelne štvrťročne informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (P1-04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.
- (3) Zamestnávateľ bude pravidelne pozývať predsedu základnej organizácie na porady vedenia školy.
- (4) Predseda ZO sa bude zúčastňovať výberových konaní školy na pedagogických zamestnancov ako člen výberovej komisie.

Článok 22

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu

zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

- a. 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),
- 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),
- 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),
- 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. uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po

skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§ 30e ods. 18 zákona 355/2007 Z. z.)

- m. zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (§ 10 zákona o BOZP)
- n. 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),
- o. kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b zákona o BOZP),
- p. umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- q. poskytovanie ochranných pracovných pomôcok je v zmysle vnútornej smernice školy

Článok 23

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa. Poverení zamestnanci na vykonávanie kontroly nad stavom BOZP:

Bc. Ľuboš Legner – priestory TV, CO

Ing. Ján Svitka – priestory dielní SOŠOaS

Jaroslav Gutten- priestory dielní SOŠOaS, el. zariadenia

Jaroslav Gutten – priestory cukrárskej dielne

- (2) Poverení zamestnanci v záujme toho budú 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,
- c. požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,

- 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 osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 24

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a. umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b. vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček 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 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.),
- e. zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a absolvovanie tréningov zameraných na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov
- f. 2x ročne zorganizovať teambuilding pre zamestnancov zameraný na obnovu duševných a pracovných síl.

Článok 25

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 vnútorných zväzových zásad v čase hlavných

- prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov, bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútornými organizačnými zásadami.
- (3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 11 rokov okrem dovolenky pracovné voľno s náhradou platu 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

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (1) (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Spôsob stravovania sa prehodnotí vždy na začiatku nového školského roka.
- (3) Nominálna výška príspevku zamestnávateľa bude vo všetkých formách stravovania zhodná.
- (4) Na stravovanie sa zamestnancovi uhradí z ceny jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja:
- 55 % hodnoty jedla,
 - príspevok zo sociálneho fondu,
 - príspevok z pokladne ZO OZ.
- (5) Konkrétna výška jednotlivých príspevkov sa môže zmeniť pri novej kalkulácii hodnoty hlavného jedla so súhlasom ZO.

Článok 27

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) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- (4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
- (5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 28

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

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

Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:

 - a) povinným prídelom vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom dohodnutého v kolektívnej zmluve vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok a
 - c) ďalších zdrojov fondu (dary, dotácie a príspevky poskytnuté zamestnávateľom do fondu).
- (2) Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152 z 31. mája 1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (úplné znenie uverejnené pod č. 77/2008 Z. z.).

- (3) Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.

Článok 29

Použitie finančných prostriedkov ZO OZ:

- (1) Odborové finančné prostriedky sa použijú podľa nasledovných zásad:
- a) pri organizovaných návštevách divadiel, koncertov, kín, kultúrnych pamiatok a športových podujatí budeme hradiť vstupné v plnej výške a pri individuálnej účasti a využití služieb na regeneráciu pracovnej sily uhradíme členovi ZO vstupné 1 x ročne do výšky 15,00 €,
 - b) pri príležitosti MDŽ a Dňa učiteľov poskytneme vecný darček a občerstvenie podľa finančných možností,
 - c) na vianočné sviatky sa poskytne darček pre každého člena ZO pri SOŠOaS v Krupine
 - d) pri návšteve ženy pri narodení dieťaťa poskytneme príspevok vo výške 100,00 €,
 - e) chorému členovi ZO (viac ako 2 týždne) poskytneme príspevok vo výške 50,00 €, najviac 2 x ročne. V prípade PN trvajúcej viac ako 4 týždne sa môžu obidva príspevky vyčerpať naraz.
 - f) zamestnancom sa umožní využívanie telovýchovných zariadení (posilňovňa) zdarma, zásadne mimo vyučovania pričom sa bude uprednostňovať kolektívne využívanie,
 - g) za záslužnú odborársku prácu môže členská schôdza poskytnúť funkcionárovi vecný dar alebo peňažný a to maximálne 20,00 €,
 - h) pri odchode do starobného alebo plného invalidného dôchodku poskytne ZO OZ vecný alebo peňažný dar a to maximálne 50,00 €,
 - i) pri príležitosti životného jubilea 50 rokov, 60 rokov a každých ďalších desať rokov sa budú poskytovať vecné darčeka v hodnote 50,00 €.
- (2) Pri jednodňových zájazdoch organizovaných ZO uhradí ZO dopravu hromadným dopravným prostriedkom členom a priamym rodinným príslušníkom vo výške plnej ceny dopravy.

Štvrtá časť

Článok 30 Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy, za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák.č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
- (3) Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia.
- (4) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- (5) Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- (6) 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.
- (7) Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
- (8) Táto KZ bude uložená u zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.
- (9) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Krupine dňa

.....
odborová organizácia

.....
zamestnávateľ

Prílohy KZ:

- | | |
|--------------|---|
| Príloha č. 1 | Splnomocnenie |
| Príloha č. 2 | Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu |
| Príloha č. 3 | Kritériá na priznanie osobného príplatku |

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV pri Strednej odbornej škole obchodu a služieb v Krupine, M. R. Štefánika 8, IČO: **42309891**, na základe uznesenia výboru ZO zo dňa 22. 09. 2017, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Alžbetu Ližbetinovú, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2026, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2026 v mene našej základnej organizácie.

V Krupine 22.09.2017

.....
za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.
V Krupine 22.09.2017

.....
Mgr. Alžbeta Ližbetinová

Príloha č. 2

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok I

Všeobecné ustanovenia

- /1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- Príspevok zo SF sa poskytuje odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- /2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- /3/ Finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- /4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú. SK98 8180 0000 0070 0072 4027. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- /5/ Príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie pri realizácii kolektívneho vyjednávania je najmenej 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- /6/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- /7/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Miroslava Bavková.

Článok II

Rozpočet sociálneho fondu

1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2026	
a/ povinný príděl vo výške 1,05 %	10 800,00 €
b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	3 260,01 €

Spolu:

14 060,01 €

2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2025	
a/ stravovanie	4 920,00 €
b/ dary - príspevok pri jubileu	200,00 €
c/ kultúrna, spoločenská a športová činnosť	200,00 €
e/ exkurzia, regenerácia prac. sily – WELLNESS	6 500,00 €

Spolu: 11 820, 00 €

Článok III

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

- 1/ Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v NH SR zistenej ŠÚ SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond.
- 2/ Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať mesačne resp. kvartálne a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť.
Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť max. do výšky 25 €.

2. Príspevok SF na stravovanie

- 1/ Z prostriedkov SF sa poskytne zamestnancom príspevok na jedno jedlo v sume 0,50 €.
Poskytovanie príspevku na stravovanie sa bude riadiť smernicou o stravovaní platnou od 1.12. 2025.
- 2/ Príspevok na stravovanie sa bude vyplácať podľa novely ZP od **1.12.2025**, vypočíta sa ako 55% z minimálnej hodnoty stravného lístka = **3,84 €**. Tento príspevok bude vyplácaný v čase, keď nebude v prevádzke školská jedáleň.
- 3/ Príspevky budú oslobodené od dane a odvodov, sú čistým príjmom zamestnanca.

3. Sociálna výpomoc nenávratná

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, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 70,00 €.

4. Kultúrne a športové podujatia

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na účasť na kultúrnych a športových podujatiach. Ide priamo o vstupenky na kultúrne programy (napr. kino, koncert, divadlo) a športové podujatia (napr. tenis, hokej) max. 15,00 € v kal. roku.

5. Ďalšia starostlivosť o zamestnancov

V rámci starostlivosti o zamestnancov sa poskytne príspevok na rekreácie a služby, ktoré využívajú na regeneráciu pracovnej sily:

- na individuálne rekreačné pobyty na základe vopred podanej písomnej žiadosti adresovanej ZO OZ 1- krát za 3 kalendárne roky vo výške 40,00 € pre zamestnancov, ktorí odpracovali najmenej päť rokov,
- príspevok na individuálne využitie služieb (fitnes centra, sauna, plaváreň, masáže, kozmetika, kaderník) max. 15,00 € v kal. roku,
- príspevok pre zamestnanca a rodinného príslušníka pri športových a turistických podujatiach organizovaných zamestnávateľom, vo výške 5 €, 1-krát ročne,

6. Dary

- Príspevok za bezplatné darcovstvo krvi v sume najviac 20,00 € 1 x ročne (za päť realizovaných odberov) a tiež za darcovstvo kostnej drene 1x ročne.
- Zo sociálneho fondu sa poskytnú príspevky pri pracovných jubileách za :

20 odpracovaných rokov	suma	20 €
25 odpracovaných rokov	suma	25 €
30 odpracovaných rokov	suma	30 €
35 odpracovaných rokov	suma	35 €
40 odpracovaných rokov	suma	40 €

Pri novo nastúpených zamestnancoch platí podmienka ak zamestnanec odpracuje v organizácii 3 roky.

Článok IV.

Podmienky poskytovania príspevkov SF zamestnancom školy

1/ Zamestnancom sa poskytne nefinančný príspevok zo SF jeden krát ročne, ktorý je zdaniteľným príjmom.

Príloha č. 3

Kritériá na priznanie osobného príplatku

A: Osobné príplatky pre pedagogických pracovníkov je možné priznať:

- **v pevne stanovenej výške podľa rozsahu pridelených mzdových prostriedkov za:**

- funkciu predsedu predmetovej komisie,
- funkciu výchovného poradcu,
- funkciu koordinátora prevencie drogovej závislosti,
- funkciu správcu knižnice,
- funkciu koordinátora projektov,
- funkciu koordinátora školského parlamentu,
- funkciu kultúrneho referenta školy,
- funkciu koordinátora nežiaducich javov
- funkciu koordinátora finančnej gramotnosti
- funkciu digitálneho koordinátora

- **v pohyblivej výške podľa nasledujúcich kritérií:**

I. Funkcia triedneho učiteľa

Nadštandardnú triednickú prácu možno triednym učiteľom zohľadniť na viac, pričom sa osobitne zohľadňuje ročník.

Za štandardné sa v práci triedneho učiteľa považuje:

- záujem o prácu s triedou – veľmi dobrý prehľad o žiakoch, ich rodinnom zázemí a o ich problémoch a aktivitách,
- schopnosť predchádzať problémom – včas ich identifikovať a robiť účinné kroky, aby k nim nedošlo,
- schopnosť vzniknuté problémy včas a citlivo riešiť,
- aktívne a pravidelné kontakty s rodičmi,
- včasné informovanie vedenia školy o rysujúcich sa alebo vzniknutých problémoch a návrhy ich riešení,
- vedenie triednej dokumentácie,
- realizácia komisionálnych a opravných skúšok,
- prehľad o učebni pridelenej triede, včasné upozorňovanie na poruchy a problémy,
- záujem o estetický charakter učebne – schopnosť viesť žiakov k poriadku, čistote a zmyslu pre vkusný a príjemný vzhľad učebne,
- mimoškolské triednické aktivity,
- obsah, úroveň realizácie a triednických hodín,
- zisťovanie celkovej klímy v triede /pohovory, dotazníky/,
- schopnosť vytvárať a formovať súdržný žiacky kolektív,

- ďalšie činnosti súvisiace s pracovnou náplňou a činnosti realizované na pokyn vedenia školy súvisiace s pracovnou zmluvou a pracovnou činnosťou.

Za nadštandardné sa v práci triedneho učiteľa považuje nadpriemerné až vynikajúce plnenie uvedených bodov štandardných činností a bezproblémový stav v triede.

II. Kvalita práce na vyučovacích hodinách

V rámci tejto činnosti sa u učiteľa posudzujú tieto činnosti a schopnosti:

- príprava na vyučovacie hodiny /premyslená koncepcia a obsah, schopnosť stanoviť výchovno-vzdelávacie ciele/,
- úroveň písomnej prípravy u začínajúcich učiteľov,
- nástup na vyučovacie hodiny /dochvilnosť/,
- organizácia vyučovacej hodiny,
- kvalita preverovania žiackych vedomostí – zrozumiteľnosť položených otázok,
- náročnosť,
- spôsob skúšania /čas a efektívnosť/,
- objektivita a spôsob hodnotenia a klasifikovania,
- schopnosť motivovať žiakov pre dané učivo a schopnosť nadchnúť ich pre svoj predmet,
- schopnosť aktualizovať učivo a využívať medzipredmetové vzťahy,
- úroveň a spôsob preberania nového učiva,
- schopnosť využívať inovatívne, nové aj netradičné formy, metódy a postupy,
- schopnosť rozvíjať tvorivosť žiakov,
- schopnosť zmysluplne a efektívne využívať učebné pomôcky, didaktickú techniku a moderné informačné technológie,
- schopnosť zreteľne, prehľadne a jasne vysvetliť nové učivo,
- schopnosť zaujať svojím výkladom,
- dynamickosť a schopnosť spestriť preberanie učiva,
- úroveň spätnej väzby,
- cieľavedomosť, pestrosť, jasnosť a zreteľnosť otázok pri overovaní spätnej väzby,
- schopnosť zdôrazňovať a oddeľovať podstatné časti učiva od menej podstatných,
- schopnosť pracovať systematicky a schopnosť viesť žiakov k tomu, aby systematicky pracovali aj oni,
- schopnosť interpretovať svoj vyučovací predmet ako systém, v ktorom platia isté súvislosti a zákonitosti a schopnosť učiť žiakov pochopiť tento systém a orientovať sa v ňom,
- schopnosť vytvárať na vyučovacích hodinách príjemnú a nestresovú atmosféru,
- spôsob komunikácie so žiakmi,
- spôsob práce so žiakmi vyžadujúcimi individuálny prístup a vzdelávaných podľa IVVP /so zdravotným znevýhodnením/,

- schopnosť zabezpečiť pracovnú disciplínu na vyučovacej hodine,
- prirodzená autorita učiteľa,
- schopnosť a ochota pripravovať testy a písomné previerky,
- podiel na dodržiavaní Školského vzdelávacieho programu, UO a vzdelávacích štandard.

III. Pravidelná mimoškolská činnosť

Za takú je u učiteľa považované:

- úspešnosť ním vedených žiakov v súťažiach v školskom roku,
- schopnosť získať žiakov pre mimo triednu prácu,
- pestrosť, originalita a prínos mimo vyučovacích aktivít organizovaných a vedených učiteľom,
- pravidelnosť inej mimo vyučovacej práce so žiakmi.

IV. Dodržiavanie pracovnej disciplíny

Keďže ide o povinnosti učiteľa, možno mu, okrem iných sankcií, odobrať osobný príplatok za nedôslednosť v oblastiach:

- dodržiavanie pracovného poriadku,
- úroveň vykonávania učiteľských služieb,
- ochota a schopnosť plniť úlohy dané vedením školy a vedúcim MZ,
- zápisy do triednych kníh,
- zastupovanie neprítomných kolegov.

V. Aktívny prístup k práci, zmysluplné návrhy a snahy o zlepšenie práce v škole

U učiteľov sa oceňuje, že aktívne pristupujú k daniu v škole, že sa iniciatívne zapájajú do pracovných aktivít, že prichádzajú s podnetnými námetmi na zlepšenie práce, a to z hľadiska organizačného a materiálneho (sponzori, projekty, partneri a pod.)

VI. Propagácia školy

Pod touto činnosťou sa rozumie:

- zverejňovanie žiackych aktivít a aktivít školy v škole (nástenky, internet, školské periodiká) a mimo školy (masmédiá, rôzne podujatia),
- reprezentácia školy učiteľom (publikačná činnosť, kultúra, šport, lektorstvo a pod.).

VII. Výrazne pozitívne črty charakterizujúce učiteľskú osobnosť

Za také sa považuje:

- pedagóg dlhodobo dosahuje výborné pracovné výsledky, o čom svedčia vedomosti väčšiny jeho žiakov, úspešnosť jeho žiakov na prijímacích skúškach na ďalšie štúdium,
- priaznivé ohlasy na prácu pedagóga od bývalých žiakov, od rodičov a od verejnosti vôbec,
- hodnotenie práce učiteľa vedením školy na základe všetkých vyššie uvedených bodov,
- pozitívne hodnotenie práce učiteľa zo strany kolegov (mnohí z nich sú rodičmi, triednymi učiteľmi, bývalými žiakmi),
- pozitívne hodnotenie práce pedagóga terajšími žiakmi.

B. Osobné príplatky nepedagogických pracovníkov

1. Obtiažnosť a zodpovednosť za práce, ktoré nie sú priamo zohľadnené v pracovnom úväzku,
2. Dlhodobo a kvalitne vykonávaná práca,
3. Práca nad rámec dohodnutých podmienok,
4. Iniciatívne a samostatné plnenie mimoriadnych úloh.
5. Dorovnanie do minimálnej mzdy podľa platnej na kalendárny rok, sa bude dorovnávať osobným príplatkom.

Priznanie osobného príplatku, zvýšenie, zníženie resp. odňatie prislúcha vedeniu školy. Priznanie osobného príplatku bude riešené v závislosti od možností školy, vzhľadom na výšku mzdového fondu.

Dôvody odňatia osobného príplatku

- a) nedostatok disponibilných finančných prostriedkov určených na vyplácanie osobných príplatkov,
- b) dlhotrvajúca alebo častá práceneschopnosť,
- c) neplnenie základných povinností vyplývajúcich z pracovného poriadku, pracovnej náplne, programu školy,
- d) nesplnenie kritérií pre priznanie osobného príplatku,
- e) bez udania dôvodu.

Zmenu osobného príplatku navrhne a zdôvodní priamy nadriadený pracovník v zmysle organizačnej štruktúry písomným zdôvodnením.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2026, ich účinnosť končí 31. 12. 2027.

.....
odborová organizácia

.....
zamestnávateľ