

Základná škola, Slovenských partizánov 1133/53,  
017 01 Považská Bystrica

ZO OZ PŠaV pri ZŠ, Slovenských partizánov 1133/53,  
017 01 Považská Bystrica

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**na rok 2024-2026**

Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej škole, Slovenských  
partizánov 1133/53, v Považskej Bystrici, IČO: 50068628

Základná škola, Slovenských partizánov 1133/53 so sídlom v Považskej  
Bystrici, IČO: 031202349

u z a t v á r a j ú v zmysle platnej legislatívy

## **K O L E K T Í V N U Z M L U V U**

Zástupca zamestnancov  
predseda ZO OZPŠaV

Zamestnávateľ  
riaditeľ ZŠ

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

**Článok 1**

**Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

1. ZO OZ PŠaV 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- Stanov ZO OZ PŠaV.
2. Kolektívna zmluva / KZ/ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnania zamestnancov v pôsobnosti ZŠ, ich nároky vyplývajúce z pracovného pomeru, vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom a odborovou organizáciou. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, o brigádnickej práci študentov, a na dohodu o pracovnej činnosti.
3. KZ je platná odo dňa 01. 02. 2024 a jej účinnosť sa skončí podpisom novej kolektívnej zmluvy.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“,

**Článok 2**

**Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera ZO OZ PŠaV na uzatvorenie tejto KZ .
2. Zamestnávateľ a ZO sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ a tiež budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými zákonmi.
3. Zamestnávateľ a ZO sa zaväzujú, že pri realizácii KZ nebudú obmedzovať ani diskriminovať práva zamestnancov. KZ v plnom rozsahu platí pre všetkých zamestnancov bez rozdielu ich pohlavia, zdravotného stavu, sociálneho pôvodu, náboženského a politického zmýšľania, či odborovej činnosti.

### **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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.02.2024 a zaniká podpisom novej kolektívnej zmluvy zmluvnými stranami.
- (4) Zmeny v kolektívnej zmluve sa budú upravovať dodatkami.
- (5) Zamestnávateľ KZ zverejní v centrálnom registri zmlúv.

### **Článok 4**

#### **Zmena kolektívnej zmluvy**

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.

### **Článok 5**

#### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

### **Článok 6**

#### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi ZO OZ PSaV v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. ZO OZ PSaV sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Urobí tak na najbližšej pracovnej porade od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP. Musí tak urobiť do 7 dní odo dňa vzniku pracovného pomeru zamestnanca.

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

**Článok 7**

**1. Práva zamestnancov**

PZ a OZ má okrem práv ustanovených osobitnými právnymi predpismi pri výkone pracovnej činnosti právo na

- a) zabezpečenie podmienok potrebných na výkon pracovnej činnosti, najmä na ochranu pred prejavmi násillia zo strany detí, žiakov, poslucháčov (ďalej len „žiak“), zákonných zástupcov alebo iných osôb, ktoré majú dieťa zverené do starostlivosti na základe rozhodnutia súdu a zo strany ďalších fyzických osôb alebo právnických osôb,
- b) ochranu pred sociálno-patologickými prejavmi v správaní vedúcich pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov, ďalších zamestnancov, zriaďovateľa, zákonných zástupcov, iných fyzických osôb alebo právnických osôb,
- c) ochranu pred neodborným zasahovaním do výkonu pracovnej činnosti; neodborným zasahovaním do výkonu pracovnej činnosti je zásah do výkonu pracovnej činnosti fyzickou osobou, ktorá nie je vedúcim zamestnancom pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca alebo nemá postavenie kontrolného orgánu,
- d) pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec má v súvislosti s výkonom pracovnej činnosti postavenie chránenej osoby PZ a OZ je povinný aj chrániť a rešpektovať práva žiaka a jeho zákonného zástupcu,  
[§ 144 zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 245/2008 Z. z.")], zachovávať mlčanlivosť a chrániť pred zneužitím osobné údaje, informácie o zdravotnom stave a výsledky odborných vyšetrení žiakov, s ktorými prišiel do styku,
- e) PZ a OZ nie je povinný vypracovávať dokumentáciu, ktorá nie je pedagogickou dokumentáciou alebo ďalšou dokumentáciou a vykonávať činnosti, ktoré nesúvisia s povinnosťami PZ a OZ a

druhom práce dohodnutým v pracovnej zmluve (§ 11 zákona č. 245/2008 Z. z.

## **Článok 8**

### **Príplatky, odmeny a náhrady**

#### **1. Príplatok za prácu v noci**

Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu nočnej práce mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 1,43 eura, čo je príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou

#### **2. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume najmenej však rovnajúci sa sume 1,61 euro ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP (§17 OVZ).

Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (ZP § 122 a § 18 OVZ).

#### **3. 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. 8 a 9 tohto článku ZP- (§ 121, 19 - OVZ).

#### **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, 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. 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).
- (2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 3 percentá zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (3) 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.
- (4) 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 zamestnanca 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. Zamestnávateľ bude zamestnanca o tejto skutočnosti informovať písomne.
- (5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami OZ návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnancov. (Zákonník práce § 1 la)
- (6) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku, zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu č. 1 tejto KZ.

### **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,

- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
  - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
  - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- (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) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
  - (5) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
  - (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
  - (7) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
  - (8) 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.

## **6. 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.



zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

## 7. 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.

### Článok 8

#### Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je pätnásť 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 splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods. 8 ZP).

#### Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou 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, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) pätnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o dva funkčné platy, čo je aj maximálny nárok podľa §13b zák. č. 552/2003 Z.z.;

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

Zákonný nárok zamestnanca, ktorý mu vyplýva zo Zákonníka práce navýšený o dva funkčné platy, čo je aj maximálny nárok podľa §13b zák. č. 552/2003 Z.z.;

3. 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 dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku 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.

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

## **Článok 9**

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové 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. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (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.

## **Článok 10**

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, a ktorý vykonáva manuálne alebo manipulačné činnosti, je zamestnaný na dobu neurčitú

a má odpracovaný minimálne 1 rok, určiť tarifný plat 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 11**

#### **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 1/2 hodiny týždenne;
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

### **Článok 12**

#### **Dovolenka na zotavenie**

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie všetkým zamestnancom nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.

#### **Pracovné voľno**

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jeden deň pracovného voľna (podľa § 141 ods.3 písm. c( Zákonníka práce), za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu a pracovné voľno bude čerpať počas prázdnin.

### **Tretia časť**

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

### **Článok 13**

#### **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru.
2. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

## **Článok 14**

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

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu KZ nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov a priamo alebo nepriamo ich diskriminovať a obmedzovať na ich právach, a tiež, že budú dodržiavať zásady rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania vo veciach zamestnancov.
2. Výbor ZO bude vykonávať kontrolu mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
4. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).
5. Výbor ZO OZ bude účastníkom pri jednaní o predpisoch a noriem vydávaných zamestnávateľom, ktoré majú vplyv na sociálne, životné, pracovné a zárobkové podmienky zamestnancov.
6. Zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady.
7. Zmluvné strany si vzájomne budú vymieňať všetky dôležité informácie, ktoré vyplývajú zo sociálneho partnerstva v zmysle platnej legislatívy a tejto KZ.
8. Odboroví funkcionári, ktorí sú kompetentní spolurozhodovať so zamestnávateľom, sú chránení počas výkonu funkcie a rok po jej ukončení pri zmenách a rozviazaní pracovného pomeru.

## **Článok 15**

### **Prekážky v práci**

- (1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi ďalšie pracovné voľno z dôvodov uvedených v § 141 ods. 2 Zákonníka práce s náhradou platu alebo bez náhrady platu, alebo mu môže poskytnúť pracovné voľno s náhradou platu alebo bez náhrady platu z iných vážnych dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času.
- (2) Účasť zamestnanca v čase vyučovania na akciách usporiadaných priamo riadenými organizáciami ministerstva (napríklad Štátny pedagogický

ústav, Metodicko-pedagogické centrum, Štátny inštitút odborného vzdelávania), okresným úradom v sídle kraja alebo zriaďovateľom, najmä za účelom prehlbovania kvalifikácie a jej udržiavania a obnovovania na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve, na ktorých sa zúčastňuje so súhlasom zamestnávateľa, je výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.

- (3) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šírenia prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu (§ 250b ods.2/
- (4) Zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje.

## **Článok 16**

### **Pracovné podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť**

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

- a) spolurozhodovať
  - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 84 ZP),
  - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
  - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 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),
  - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
  - určenie prídeldu 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);
- b) informovať odborovú organizáciu najmä o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
  - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za 1 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. 6 ZP),

- pri hromadnom prepúšťaní o dôvodoch hromadného prepúšťania, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
  - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
  - výpoveď alebo skončenie pracovného pomeru zamestnanca v lehote dva mesiace vopred,
  - okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
  - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca (§ 141a ZP),
  - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, 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) ZP),
  - opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 ZP),
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 ZP);
- d) umožniť odborovej organizácii :
- nahliadnuť na dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).
  - informovať pravidelne o svojej činnosti na pracovných poradách a v elektronickom informačnom systéme zamestnávateľa (Edupage)
- e) poskytnúť novoprijatému zamestnancovi informácie o odborovej organizácii PŠaV a kontakt na predsedu odborovej organizácie.

## **Článok 17**

### **Záväzky odborovej organizácie**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 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 KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP)

### **Článok 18**

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

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. znenie 02.01.2016 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, a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov a chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
  - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
  - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
  - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
  - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, 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), 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).

- h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- i) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
- j) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- k) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- l) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).
- n) Zlepšovať hygienu pri práci a skvalitňovať pracovné prostredie §237 ods.2
- o) zamestnávateľ zabezpečil po dohode s odborovou organizáciou menovanie zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (§ 20 ods. 1 písm. a zákona OVZ)

## **Článok 19**

### **Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP**

1. ZO OZ PSaV sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP
  - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, 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) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.



## **Článok 20**

### **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť zamestnancom, aby pravidelne absolvovali preventívne lekárske prehliadky
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami
- c) udržiavať stav lekárničiek v zmysle platných noriem
- d) kontrolovať teplotu v triedach, kabinetoch, herni, telocvični, na chodbách i na toaletách počas vykurovacieho obdobia
- e) 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 desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).
- i) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov, (zákon č. 317/2009 o pedagogických a odborných zamestnancoch § 55.)
- g) poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy za celý pracovný deň na zotavenie, v ktorom sa zamestnanec podrobil darovaniu krvi.

## **Článok 21**

### **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Ak nebude možné z prevádzkových dôvodov zabezpečiť teplé jedlo na pracovisku, zamestnávateľ zabezpečí náhradu stravovania v inom zariadení. § 152 ods.8 písm. c/ zákona č. 311/2001 Z. z. ZP
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného

## **Článok 20**

### **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť zamestnancom, aby pravidelne absolvovali preventívne lekárske prehliadky
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami
- c) udržiavať stav lekárničiek v zmysle platných noriem
- d) kontrolovať teplotu v triedach, kabinetoch, herni, telocvični, na chodbách i na toaletách počas vykurovacieho obdobia
- e) 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 desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).
- i) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov, (zákon č. 317/2009 o pedagogických a odborných zamestnancoch § 55.)
- g) poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy za celý pracovný deň na zotavenie, v ktorom sa zamestnanec podrobil darovaniu krvi.

## **Článok 21**

### **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Ak nebude možné z prevádzkových dôvodov zabezpečiť teplé jedlo na pracovisku, zamestnávateľ zabezpečí náhradu stravovania v inom zariadení. § 152 ods.8 písm. c/ zákona č. 311/2001 Z. z. ZP
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného

poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na základe žiadosti zamestnanca v sume uvedenej v § 152 ods. 3 Zákonníka práce, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa § 152 ods. 2 ZP, alebo ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispieť na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
6. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie zamestnancovi pri práci z domu.

## **Článok 22**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, 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).

## **Článok 23**

### **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 povinným prídelom vo výške 1% a ďalším prídelom vo výške 0,05% a uskutočňuje sa mesačne hneď vo výške 1,05 %.
2. Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
3. Zamestnávateľ poskytne podľa zákona č.152/1994 Z.z. v znení 1.1.2023 o sociálnom fonde odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,5% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
4. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom v prílohe č.2, ktorá je súčasťou tejto KZ.
5. Príspevky podliehajú zdaneniu podľa platných daňových predpisov a zákonov.

## **Štvrtá časť**

### **Záverečné ustanovenia**

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ ústnou formou priebežne počas roka.
  2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán po vzájomnej dohode a súhlase dostane po jednom podpísanom rovnopise.
-

## Príloha číslo 1

Základná škola, Slovenských partizánov 1133/53, Považská Bystrica  
Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri ZŠ Slovenských  
partizánov 1133/53, Považská Bystrica

### Kritéria k vyplácaniu osobného príplatku pedagogických zamestnancov

- úroveň a kvalita výchovno-vzdelávacieho procesu
- kvalita plnenia pracovných úloh
- úroveň kvality vedenia pedagogickej dokumentácie
- správcovstvo kabinetov, odborných učební
- vedenie MZ a PK
- starostlivosť o interiér školy, školský areál a všetko čo s ním súvisí
- práca v 1. (adaptačný proces, školská zrelosť)
- práca v 9. ročníku (úspešnosť v celoslovenskom testovaní)
- príprava žiakov na súťaže a olympiády a úspešnosť žiakov, a tiež ich organizovanie
- metodická úroveň hodín, novátorstvo, kreativita, efektívnosť využívania pracovného času organizácia hodiny
- vzdelávanie žiakov v inklúzii a žiakov so všeobecným intelektovým nadaním
- vypracovanie metodických listov a iných didaktických materiálov a výroba učebných pomôcok využívaných vo vyučovacom procese
- mimoškolská činnosť - aktivity pre žiakov, exkurzie, výlety pre žiakov, DOD, vianočné trhy, deň detí, školská akadémia
- vedenie knižnice
- vedenie kroniky
- vedenie skladu učebníc
- práca školského podporného tímu
- koordinátor drogovej prevencie, environmentálnej výchovy, výchovy k manželstvu a rodičovstvu, mimoškolskej činnosti, koordinátor zberovej činnosti, zdravej školy
- vypracovanie projektov pre školu
- príprava žiakov na vystúpenia pre verejnosť a kultúrnych programov
- prezentácia školy na verejnosti, v médiách, na web stránke školy a sociálnych sieťach
- zvyšovanie osobného rozvoja

~~Kritéria k vyplácaniu osobného príplatku pracovníkov~~

**ČERPANIE SF PRE ROK 2024:**

**Článok 1**

**Všeobecné ustanovenie**

1. V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z.
2. SF sa tvorí z povinného prídeldu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd (platov) zamestnancov zúčtovaných na výplatu za kalendárny rok a ďalšieho prídeldu do výšky 0,5%.
3. ZO OZ PŠaV aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
4. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľa a ZO OZ PŠaV.
5. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
6. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa: IBAN-SK20 5600 0000 0028 2076 7003.
7. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF so ZO OZ PŠaV. Príkaz na úhradu a čerpanie SF vždy podpisuje riaditeľka ZŠ a predseda ZO OZ PŠaV
8. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF sú zodpovedné poverené ekonómka a predseda ZO OZ PŠaV.
9. Za dodržiavanie rovnomerného čerpania SF zodpovedá výbor ZO OZ. Zamestnanec predkladá svoju žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore ZO s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi. Zamestnanec predkladá príslušné doklady na poskytnutie príspevku zo SF priebežne.
10. V prípade neodôvodnenej neúčasti na zájazde poriadanom zamestnávateľom je zamestnanec povinný uhradiť skutočné náklady.

## Článok 2

### Použitie a čerpanie sociálneho fondu

#### 1. Rekreácie:

- a) Zahraničné dovolenky
- b) Regenerácia pracovnej sily

#### 2. Sociálna nenávratná výpomoc:

- a) Pri úmrtí a živej pohrome možno poskytnúť zamestnancom, prípadne ich najbližším pozostalým /. Žiadosť predkladá zamestnanec alebo pozostalí najneskôr do 2 mesiacov od úmrtia /pohromy/. Žiadosť schvaľuje zamestnávateľ a výbor ZO OZ a finančná čiastka sa poskytuje v hotovosti.
- b) Pri dlhodobej PN 1-krát počas platnosti KZ v prípade preukázateľnej straty na zárobku
- c) Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením

#### 3. Peňažné a nepenajžné dary:

- a) príspevok pri narodení dieťaťa po nástupe do práce
- b) vernostný príspevok za odrobených 35 rokov na pracovisku

#### 4. Vzdelávanie

Kurz prvej pomoci  
Poznávací zájazd  
Psychologické poradenstvo a spoločné komunity

#### 5. Stravovanie

Príspevok na stravovanie v hodnote 5 euro na 1 mesiac sa poskytuje iba v čase školského vyučovania všetkým zamestnancom

#### 6. Slávnostné porady

Deň učiteľov  
Vyhodnotenie výchovno-vyučovacích výsledkov na konci školského roku

## Článok 3

### Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stav k 1.1.2023: 8410,16 €  
Prídela zo mzdy za rok 2023: 11 526,10 €  
Čerpanie SF za rok 2023: 12 179,72 €  
Zostatok na účte k 31.12.2023: 7756,54 €  
Predpokladaný prídel zo mzdy: 12 000 €

Zahraničné rekreácie najmenej na 7 dní počas letných prázdnin	1-krát po 36 mesiacoch 115 €	575
Regenerácia pracovnej sily	50 €	4000
Úmrtie alebo živelná pohroma zamestnanca	hotovosť	300
Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením (suma sa odvíja podľa závažnosti diagnózy)		100
PN zamestnanca	2-3 mesiace 200 € 4-5 mesiace 300 € pol roka a viac 400 €	800  600  400
Príspevok pri narodení dieťaťa-	50 € Po návrate z MD	50
Vemostné 30 rokov na našej škole	50 €	100
Stravovanie	5 € na mesiac	4000
Slávnostné pracovné porady	všetci zamestnanci	2000
Kurz 1. pomoci	30 € ( 3 osoby)	90
Poznávací zájazd		1000
Živelná pohroma		300
<b>spolu</b>		<b>14 315 €</b>

V Považskej Bystrici, dňa 1.2.2024