

Základná škola, Pri Podlužianke 6, 934 01 Levice

**Kolektívna zmluva na rok
2025-2027**

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa **30. decembra 2024**

medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, Základná škola Pri Podlužianke 6, 934 01 Levice,

IČO: 42366551 v zastúpení:

PaedDr. Zuzanou Ondrejmiškovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku a na základe splnomocnenia zo dňa 06. januára 2024.

(ďalej len „odborová organizácia“)

a

Základnou školou so sídlom v Leviciach, Pri Podlužianke 6,

IČO: 37864416, zastúpenou PaedDr. Máriou Kováčikovou, riaditeľkou školy

(ďalej len „zamestnávateľ“)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov OZ PŠaV a zo splnomocnenia zo dňa 06.12.2024, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani PaedDr. Zuzanu Ondrejmiškovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 06.12.2024 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. apríla 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho 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 Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri

výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

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, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ je deň nasledujúci po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a skončí dňom 31.decembra 2027. Účinnosť článkov, ktoré sú viazané na rozpočet končí dňom 31.12.2025. Všetky zmeny budú doplnené dodatkom ku KZ.

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 ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia. V prípade rozsiahlych zmien zmluvné strany dohodnú novú KZ.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 3 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzatvorená.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 5 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia sa 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 k nahliadnutiu do 5 dní od požiadania.
- 3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo¹ na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie. Pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Pracovný pomer na dobu určitú

Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné aj bez dôvodu uvedeného v § 48 ods.4 ZP, ak ide o:

- zamestnanca, ktorý je poberateľom starobného, príp. invalidného dôchodku
- pedagogického, príp. odborného zamestnanca prijatého v zmysle Národného projektu (pedagogický asistent, školský špeciálny pedagóg, sociálny pedagóg)
- katechéta

1 § 230b ods. 1 Zákonníka práce

Predĺženie pracovného pomeru na dobu určitú nad dva roky sa predĺžuje dodatkom k pracovnej zmluve podľa § 48 ods.4 písm. d) ZP.

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

A. Príplatok za riadenie

1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe č. 6 zákona 553/2003 Z.z. podľa §8 zákona 553/2003 Z. z.

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 (§ 8 zákona 553/2003 Z.z.).

B. 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 zákona 553/2003 Z.z.).

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.

C. 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 pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, 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%,
- b) 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, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 % platovej tarify a platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, patrí príplatok v sume 8 % platovej tarify triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,-

D. Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 zákona 553/2003 Z.z.), ak má zamestnanec nočnú—nepretržitú službu od 22.00 hod. do 6.00hod, nie pohotovostnú nočnú službu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 Zákonníka práce.

V zmysle novely zákonníka práce § 123 ods.1 za každú hodinu nočnej práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie ustanovené pevnou sumou, a to najmenej 1,43 € a zamestnancovi vykonávajúcemu rizikovú prácu najmenej v sume 1,79 €.

E. Príplatok za prácu v sobotu a v nedeľu

Za hodinu práce v sobotu patrí zamestnancovi príplatok v sume 50% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods.1 (za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 1,79 €) a za hodinu práce v nedeľu patrí zamestnancovi príplatok v sume 100% hodinovej sadzby funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa 122b ods.1 ZP (za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 3,58 €).

F. Plat za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 zákona č. 553/2003 Z.z.).

Za hodinu práce vo sviatok patrí zamestnancovi pracujúcemu na dohodu v zmysle novely ZP dohodnutá odmena zvýšená najmenej o 3,58 €.

G. 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 bodov D,E,F tohto článku.

(§ 19 zákona č. 553/2003 Z.z.). Dosiahnutá mzda sa za prácu nadčas zúčtuje až za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas podľa § 121 ods. 4 Zákonníka práce. Zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce

nadčas nad hranicu ustanovenú v § 97 odseku 7 ZP , v rozsahu najviac 250 hodín (podľa § 97 ods. 10 ZP)

H. Odmeny

1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50. rokov veku v sume jeho funkčného platu.(§ 20 ods.1 písm. c/ zákona č. 553/2003 Z.z).

2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60. rokov veku v sume polovice funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ zákona č. 553/2003 Z.z.).

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje sledovať finančné prostriedky určené na mzdy polročne a disponibilné zdroje sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom ako odmenu (§ 20 zákona č. 553/2003 Z. z.) na návrh priameho vedúceho zamestnanca na základe kritérií, ktoré si v priebehu roka sleduje vedúci zamestnanec. Priznanie odmeny odsúhlasí riaditeľ školy.

I. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

1) Ak zamestnávateľ nariadi zamestnancovi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50%, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

2) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 zákona č. 553/2003 Z.z.

3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodiny tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna, za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat (§ 19 ods.1 písm. c/ zákona č. 553/2003 Z.z).

J. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu v zmysle § 96 ods. 5 ZP za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti náhrada stanovená pevnou sumou, a to najmenej 0,72 € .

K. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

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

- a) 6 % 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, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).

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 za 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.

L. 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.

Článok 8

Osobný príplatok

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 zákona č. 553/2003 Z.z.).

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods.1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na obdobie podľa rozpisu pridelených finančných prostriedkov vždy na jeden polrok daného školského roka.

3) O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

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

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

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

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

4) Písomný doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách platu a vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce je zamestnancom posielaný e-mailom na jeho služobnú

e-mailovú adresu (pokiaľ sa so zamestnancom nedohodne inak). Je poslaný najneskôr v deň určený na výplatu platu.

- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy poukazovať vždy do 14-teho v mesiaci členské príspevky z platu zamestnanca člena ZO
- na účet OZ PšaV vo výške 0,50%
 - na účet ZO vo výške 0,50%.

Článok 10

Odstupné a odchodné

1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce **odstupné** nad rozsah ustanovený podľa § , 76 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré je navýšené podľa tejto KZ o jeden mesiac, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** najmenej v sume:

- a) jeho trojnásobku mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) jeho štvornásobku priemerného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) jeho päťnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) jeho šesťnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (§ 13 b zák. č. 552/2003 Z. z.)

2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odchodné** v sume jeho dvoch funkčných plátov podľa Zákonníka práce a platnej kolektívnej zmluvy.

3) Zamestnávateľ vyplatí 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) jeho trojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) jeho štvornásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) jeho päťnásobku mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov ,
- d) jeho šesťnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov ,
- e) jeho sedemnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

4) V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne², že odstupné nie je povinný vrátiť.

5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

6) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

7) Odstupné vypláca zamestnávateľ v najbližšom výplatnom termíne ak sa nedohodnú inak.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

V zmysle § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov zamestnávateľ zaradí zamestnancov zaradených do 1. platovej triedy, ktorí majú do 21 rokov praxe do 8. platového stupňa nezávisle od dĺžky započítanej praxe (kvôli dodržaniu nariadenej minimálnej mzdy).

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.

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy alebo školského zariadenia.

3) V čase mimoriadnych udalostí a núdzového stavu zamestnávateľ umožňuje pracovať z domu všetkým pedagogickým, odborným aj nepedagogickým zamestnancom, ktorým to charakter práce dovoľí, tzv. home office.

4) Začiatok a koniec pracovného času všetkých pracovníkov školy a školskej jedálne je určený v pracovnom poriadku školy.

2 § 76 ods. 4 Zákonníka práce

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

1) V zmysle Kolektívnej dohody vo verejnej službe na rok 2025-2027, bod 2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1 a 2 ZP o jeden týždeň.

2) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33. rokov veku. Dovolenka učiteľov, vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľa a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

3) Pedagogický zamestnanec má nárok čerpať jedenkrát za kalendárny rok 5 po sebe nasledujúce dni dovolenky aj počas školského roka mimo školských prázdnin v odôvodnených prípadoch a so súhlasom riaditeľa školy. Prevádzka školy nesmie byť týmto čerpaním ohrozená.

4) Dovolenka nepedagogických zamestnancov je sedem týždňov.

5) Pracovníci manažmentu školy, ktorí nemôžu čerpať RD v čase prázdnin z prevádzkových dôvodov majú nárok čerpať RD aj počas školského roka tak, aby nebola ohrozená prevádzka školy.

6) Pred nástupom dovolenky je zamestnanec povinný požiadať zamestnávateľa o poskytnutie dovolenky cez Edupage a dovolenku nastúpiť až po jej schválení priamym nadriadeným.

7) Prípadné lekárske vyšetrenie počas dovolenky neprerušuje dovolenku.

8) V pláne čerpania dovoleniiek sa zabezpečí, aby pedagogickí zamestnanci čerpali prevažnú časť dovolenky počas letných prázdnin. Pedagogickým zamestnancom, ktorí v čase letných prázdnin zabezpečujú nevyhnutné potrebné práce, sa určuje čerpanie dovolenky v čase zimných alebo jarných prázdnin, prípadne v čase prerušenia prevádzky.

9) Riaditeľ školy môže pedagogickým zamestnancom v súlade s §113 ods.1 Zákonníka práce určiť čerpanie pomernej časti dovolenky už v čase letných prázdnin, aj keď nespĺňajú podmienky na vznik nároku na dovolenku v zmysle § 101 Zákonníka práce, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka alebo do skončenia pracovného pomeru.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

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 v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.
- 3) Dbat' na zachovanie sociálneho zmiernu a v rámci vlastných možností minimalizovať faktory spôsobujúce sociálne napätie.

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, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- 4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods.2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 332 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je

splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 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 alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 7 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 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej :

- a) telefónnu linku školy za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- b) priestor v budove školy, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

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

3) Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§230b ods. 1 ZP).

4) 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).

Článok 18

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 z.553/2003 Z.z)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods.4 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 až 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 dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 6 písm. a/ ZP).
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (§ 3, § 7 ods.3 zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom фонде)
- 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) alebo v prípade mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, a ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté (§ 250b ods. 6 ZP)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 ZP)
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 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 (§ 29ods. 1ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4ZP)
- 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 rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. Oo podmienkach poskytovania OOP)
- o rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov (§ 229 ods.1 ZP)
- poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa o predpokladanom vývoji jeho činnosti (§ 229 ods. 2 ZP)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 a/ ZP)
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods 2 -4 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP)
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancom (§ 141a ZP)
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,19 € (§ 191 ods. 4 ZP)
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancom 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 častí, 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)
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.7 písm. a) ZP
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 písm. b) ZP)
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 7 písm.c) ZP
- a) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.2 a § 239 ZP)

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie podľa plánu činnosti Rady ZO a základnej organizácie.

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov v nevyhnutnom rozsahu podľa plánu činnosti Rady ZO a základnej organizácie.

Článok 19

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 kolektívnej zmluvy.

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

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §147ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č.309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o BOZP“) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

- a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k) zákona o BOZP), zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
- b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP,
- c) 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),
- d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- e) 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),
- f) 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),
- g) zabezpečiť zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- h) 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), znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
- i) 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), kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- j) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZPŠaV (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

Článok 21

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- 2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP :
 - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje 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,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP
- 3) O vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.

Článok 22

Zdravotnícka starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
 - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, podľa § 30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z.,
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- 2) Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - a) od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - b) od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák.č.462/2003 Z.z.)
- 3) Zamestnávateľ uhradí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi školy alebo školského zariadenia, ktorú navštevuje najmenej 50 % detí alebo žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového počtu navštevujúcich detí alebo žiakov k 15. septembru začínajúceho školského roka,
 - a) jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke, najviac vo výške

- 5 % sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca,
- b) 75 % preukázanej hodnoty vakcíny proti hepatitíde typu A a B, najviac v sume životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca.
- 4) Zamestnávateľ najmenej jedenkrát ročne zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožní im absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebapoznania a riešenie konfliktov (v zmysle § 79 ods. 3 zákona č. 138/2019 Z.z.).

Článok 23

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 vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.
- 2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro-organizačnými zásadami.
- 3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku vo vlastnej školskej jedálni, alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej

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

4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov 0,20 € na jedno hlavné jedlo.

5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie aj zamestnancov, ktorí pracujú na nižší úväzok ako 50 % a tiež zamestnancom pracujúcim na dohodu o vykonaní práce a pracovnej činnosti, ale len v ten deň, keď odpracujú 4 hodiny.

6) Počas prázdnin, prípadne počas mimoriadneho stavu, keď nie je možné zabezpečiť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení zabezpečí zamestnávateľ stravovanie poskytnutím stravných lístkov, pričom zamestnávateľ prispeje 55% z ceny stravovacej poukážky.

7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie, ak:

- a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
- b) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,
- c) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu – „home office“ a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení,
- d) vlastné stravovacie zariadenie, v ktorom sa poskytuje jedno teplé jedlo vrátane vhodného nápoja je mimo prevádzky – tzn. počas prázdnin resp. z dôvodu prevádzkových obmedzení (odstávka vody, elektriny a i.).

8) Za minimálnu hodnotu stravovacej poukážky sa považuje 75% zo stravného³ poskytovaného pri tuzemských pracovných cestách.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

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

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

3 stanovené Opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 176/2019 Z. z. o sumách stravného

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) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá kratšie ako jeden kalendárny rok pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu pol dňa pracovného voľna za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru v zmysle § 79 ods.3 zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch

5) Poskytnuté pracovné voľno podľa odseku 3 a 4 tohto článku čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

6) Zamestnávateľ koordinuje a zabezpečuje profesijný rozvoj zamestnancov podľa ročného plánu vzdelávania pedagogických a odborných zamestnancov v zmysle § 40 ods. 5 zákona č. 138/2019 Z. z. a vydáva plán profesijného rozvoja v zmysle § 40 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z. po prerokovaní so zriaďovateľom, zástupcami zamestnancov, a v pedagogickej rade.

7) Zamestnávateľ zabezpečuje a poskytuje pedagogickým a odborným zamestnancom aktualizáčn é vzdelávanie v zmysle § 57 zákona č. 138/2019 Z. z. a vydáva potvrdenie o aktualizáčnom vzdelávaní. Aktualizačné vzdelávanie zabezpečuje podľa potrieb školy na:

- a) udržiavanie alebo obnovovanie profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti,
- b) získanie nových vedomostí a informácií o zmenách v právnych predpisoch, výchovno-vzdelávacích programoch, pedagogickej dokumentácii a ďalšej dokumentácii alebo
- c) získanie nových vedomostí a zručností v konkrétnej oblasti pracovnej činnosti.

8) Aktualizačné vzdelávanie zabezpečuje podľa potrieb školy a v rozsahu podľa plánu profesijného rozvoja⁴.

Článok 26 ***Sociálny fond***

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

⁴ § 40 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.

- a) povinným prídedom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídedom vo výške 0,50%
- zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
- 2) Základom na určenie ročného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
 - 3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% 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 a odborovej organizácii v prílohe č.2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Článok 27

Doplňkové 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 10 eur.
- 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.

Štvrtá časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať 1-krát ročne písomnou formou, vždy pred uzatvorením novej KZ, alebo pri tvorbe rozpočtu sociálneho fondu.
- 2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom rovnopise.

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.

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

predseda
ZO OZ Pri Podlužianke 6, 934 01 Levice
PaedDr. Zuzana Ondrejmišková

riaditeľka školy
ZŠ Pri Podlužianke 6, 934 01 Levice
PaedDr. Mária Kováčiková

V Leviciach, dňa 30.12. 2024

Splnomocnenie

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, Základná škola Pri Podlužianke 6, 934 01 Levice, IČO: 42366551, zastúpená výborom ZO OZ, s p l n o m o c ň u j e týmto **PaedDr. Zuzanu Ondrejmiškovú**, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení Kolektívnej zmluvy na rok 2025-2027 a rovnako ho splnomocňuje na podpísanie Kolektívnej zmluvy na rok 2025-2027 v mene našej základnej organizácie.

PhDr. Katarína Ballová
člen výboru

Jana Krenčanová
člen výboru

Splnomocnenie prijímam.

Levice 06.12.2024

PaedDr. Zuzana Ondrejmišková

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2025

a/ prídel vo výške 1,5%	18 000 €
b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	1500€
Spolu:	19 500 €

2. Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2025

A/ stravovanie zamestnancov	2500 €
B/ na dopravu do zamestnania a späť	2000 €
C/ sociálna výpomoc nenávratná (príspevok pri narodení dieťaťa, úmrtie rodinného príslušníka, pri živelných pohromách, ťažkých ochoreniach a pod.)	300 €
D/ sociálna výpomoc návratná	500 €
E/ zdravotná starostlivosť (povinné školenia a prev. lek.prehliadky)	100 €
F/ rekreácie a služby	6 400 €
G/ kultúrna, spoločenská, športová a vzdel. činnosť – napr. Deň učiteľov, teambuilding, vianočné trhy.... (organizované školou alebo odborovou organizáciou)	3200 €
H/ ďalšia realizácia sociálnej politiky (životné jubileum, odchod do dôchodku, zakúpenie venca pri úmrtí, darčekové poukážky k Vianociam)	4 500 €
Spolu:	19 500 €

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

A/ Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom stravovanie poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane nápoja vo vlastnom stravovacom zariadení (v priebehu šk. roka), pričom poskytuje príspevok vo výške **0,20 € za jeden odobratý obed** v zmysle ZP.

V čase letných a vedľajších prázdnin, príp. počas home officu, alebo ak zamestnávateľ nevie zabezpečiť hlavné jedlo vo vlastnom stravovacom zariadení, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi gastrolístky, resp. finančný príspevok na stravovanie – na základe odpracovaných dní v uvedenom období.

B/ Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí dochádzajú verejnou hromadnou dopravou jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške **40 € polročne**, (t.j. do 15.7. a 15.12. bežného roka). Príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok, alebo ak zamestnanec bol dlhodobo práceneschopný.

Tento príspevok nie je príspevkom podľa § 7 ods.5 zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde.

C/ Sociálna výpomoc nenávratná

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

1. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžela/ky), bez vyživovacej povinnosti **70 €**

2. Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:

- pri 1 dieťati **70 €**
- pri 2 deťoch **100 €**
- pri 3 a viac deťoch **165 €**

3. Pri narodení dieťaťa jednorazový príspevok **100 €**

4. Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.

5. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytne sociálnu výpomoc diferencovane, podľa výšky spôsobenej škody, max. **vo výške 330 €**.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,

- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

6. Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine do max. výšky **300 € (pri trvaní práceneschopnosti zamestnanca min. 3 mesiace).**

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov,
- odporúčanie nákupu liekov lekárom.

7. Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa) diferencovane **do výšky 50 €.**

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

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

D/ Sociálna výpomoc návratná

1. Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do **výšky 500 €.** Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore Odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.

Výpomoc sa poskytne ročne maximálne dvom zamestnancom s trvalým pracovným pomerom. Zamestnanec vráti návratnú sociálnu výpomoc do 1 roka.

2. Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do 3 mesiacov.

3. Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s Odborovou organizáciou.

Zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po určitú dobu vo výške 50% mesačných splátok.

E/ Zdravotná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje po dohode s OZ a v odôvodnených prípadoch na:

- príspevok na úhradu za povinné školenia v otázkach BOZP ,
- za preventívne prehliadky, ktoré nariadil zamestnávateľ **do výšky 25 €** na osobu.

F/ Rekreačné a služby

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok zamestnancovi s trvalým pracovným pomerom na rekreačné pobyty (na dovolenku) **vo výške 80 €** na jeden kalendárny rok (v júni). Netýka sa zamestnancov, ktorí poberajú materské a čerpajú rodičovskú dovolenku.

Zamestnancom, ktorí boli dlhodobo PN sa prizná alikvotná čiastka podľa počtu odpracovaných mesiacov. Pri zníženom úväzku sa vyplatí alikvotná časť. Zamestnancom prijatým v priebehu roka sa vyplatí alikvotná časť. Zamestnancom, ktorí končia pracovný pomer k 30.6. sa prizná 50% z vyplácanej sumy. Podmienka na vyplatenie príspevku na dovolenku je odpracovať na pracovisku minimálne 6 mesiacov(160 dní).

G/ Kultúrna, športová, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok **vo výške 3200 €** na:

- organizovanie divadelných, hudobných a zábavných predstavení, vianočné posedenie, spoločný wellness pobyt pre zamestnancov, spoločenské posedenia, vianočné trhy... (organizované školou alebo odborovou organizáciou),
- posedenia pri príležitosti Dňa učiteľov pre zamestnancov školy (organizované školou alebo odborovou organizáciou),
- relax pre zamestnancov – teambuilding, športové aktivity (organizované školou alebo odborovou organizáciou),
- zakúpenie drobných darčiekov pre všetkých zamestnancov pri príležitosti Dňa učiteľov a Vianoc.

H/ Ďalšia realizácia sociálnej politiky

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne príspevok zamestnancovi, ktorý odpracoval minimálne 5 rokov v organizácii:

- a) zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho roku života vo **výške 300 €** (pri zníženom úväzku sa suma prepočíta alikvotnou čiastkou),
- b) zamestnancovi pri dovŕšení 60-teho roku života vo **výške 300 €** (pri zníženom úväzku sa suma prepočíta alikvotnou čiastkou),
- c) pri prvom odchode do dôchodku vo **výške 200 €** (pri zníženom úväzku sa suma prepočíta alikvotnou čiastkou),
- d) na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca vo **výške 50 €**.

K Vianociam budú zamestnancom poskytnuté **darčkové poukážky** podľa jednotlivých kategórií :

- zamestnanci, ktorí odpracovali **od 1 do 5,99 rokov** v organizácii ZŠ Pri Podlužianke 6, Levice **40 €**
- zamestnanci, ktorí odpracovali **od 6 do 10,99 rokov** v organizácii ZŠ Pri Podlužianke 6, Levice **50 €**
- zamestnanci, ktorí odpracovali **od 11 do 15,99 rokov** v organizácii ZŠ Pri Podlužianke 6, Levice **60 €**
- zamestnanci, ktorí odpracovali **od 16 do 19,99 rokov** v organizácii ZŠ Pri Podlužianke 6, Levice **70 €**
- zamestnanci, ktorí odpracovali **20 a viac rokov** v organizácii ZŠ Pri Podlužianke 6, Levice; **80 €**

Pri zníženom pracovnom úväzku bude suma prepočítaná alikvotnou časťou. Zamestnancom, ktorí boli dlhodobo PN, sa prizná alikvotná čiastka podľa počtu odpracovaných mesiacov.

Zamestnankyniam na MD a RD sa priznáva darčková poukážka k Vianociam vo **výške 30 €**.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 01. 01.2025, ich účinnosť končí

31.12.2025.

Zbytočne nepresúvať peniaze na ďalší kalendárny rok.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 01. januára 2025, ich účinnosť

končí 31. januára 2025.

predseda
ZO OZ Pri Podlužianke 6, 934 01 Levice

riaditeľ školy
ZŠ Pri Podlužianke 6, 934 01 Levice

