



Základná škola, Šrobárova ulica, PREŠOV

ZO OZ pri ZŠ, Šrobárova ulica, PREŠOV

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2025

Základná škola, Šrobárova ulica, Prešov
ZO OZ pri ZŠ, Šrobárova ulica, Prešov

Kolektívna zmluva 2025

uzatvorená dňa 30. decembra 2024 s účinnosťou od
01. januára 2025 medzi zmluvnými stranami:

**Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov
škola a vedy pri ZŠ, Šrobárova ul. 080 01 Prešov, IČO
42078571 zastúpenou Mgr. Evou Lukáčovou (ďalej odborová
organizácia) na základe plnomocenstva zo dňa 29. novembra
2024 (Uznesenie č. 112/2024)**

a

**Základnou školou v Prešove, Šrobárova ul. 20, IČO
36159051, zastúpenou štatutárnym orgánom Mgr. Jánom
Mačejom, riaditeľom školy (ďalej len zamestnávateľ).**

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 1 ods. 2 stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZ PŠaV).
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2. ods. 2/b stanov OZPŠaV a plnomocenstva, ktorým výbor odborovej organizácie - jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Evu Lukáčovú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovateľom v zriaďovacej listine zo dňa 1.1.1998, ako aj vo svojom štatúte zo dňa 1.1.1998. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 7, časť III štatútu.
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 Zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov Zákonníka práce skratka „ZP“, namiesto označenia Zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov skratka „POZ“ a namiesto vyššej kolektívnej zmluvy skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. KZ na rok 2025 (ďalej KZ) je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 až § 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcu z platných právnych predpisov.
4. Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborového orgánu. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.
5. Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť

Článok 3 **Pôsobnosť kolektívnej zmluvy**

1. Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
3. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
4. KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na Centrálnom registri zmlúv a končí 31. decembra 2025. Platnosť KZ sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákolvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej 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 očísľujú v poradí, v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku všeobecne záväzných platných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2025. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

1. 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 v troch rovnopisoch, jeden rovnopis doručiť predsedovi OZ v lehote 5 dní od jej podpisania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. OZ sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
3. Nových zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

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

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za vykonanú prácu a prácu nadčas

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas podľa možnosti rozpočtu na daný kalendárny rok hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%. Ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60% (§ 19 OVZ). Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až § 18 OVZ.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov v sume jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ).
3. Za kvalitné vykonávanie pracovných činností môže vyplatiť zamestnávateľ zamestnancovi pri dovŕšení veku 60 rokov odmenu do výšky funkčného platu.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom za činnosť triedneho učiteľa:
 - a/ ak túto vykonáva v jednej triede príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %,
 - b/ ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšený o 14 %.
5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšený o 14 %.
6. Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50% hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ dohodne na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje do náhradného voľna zahrnúť prácu pedagogického zamestnanca vykonanú po 16.00 hodine na jeho príkaz alebo s jeho súhlasom a tiež skúšanie začlenených žiakov v mimovyučovacom čase.
8. Počas práceneschopnosti upratovačky alebo pracovníčky školskej jedálne si prácu navyše podelia ostatné pracovníčky a vykryjú náhradným voľnom v počte 8 hodín za pracovnú smenu.

Článok 8

Osobný príplatok

1. Na účel osobných príplatkov zamestnávateľ v rozpočte vyčlení a vyplatí finančné prostriedky vo výške maximálne 100 % z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u pedagogického a odborného zamestnanca z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ).

3. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto KZ (Príloha č. III).
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určit pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor vždy na začiatku školského roka na celý školský rok. OP nie je nárokovou zložkou.
5. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá). Odobratie OP môže byť aj z dôvodu prečerpania rozpočtu.

Článok 9

Výplata platu, zrážky z platu a náhradné voľno za prácu nadčas

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v dvanásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty, umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom, poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods.7 ZP a § 131 ZP). Vo výške 1% z čistého mesačného príjmu člena poukazovať vždy do 25. dňa v mesiaci na účet odborovej organizácie.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje realizovať čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas podľa § 19 a § 19a OVZ, zákona č. 138/2019 Z. z., ktorými sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov.
5. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 10

Odstupné a odchodné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:

- a) 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 trval najmenej dvadsať rokov.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške troch priemerných mesačných funkčných plátov zamestnanca, ak zamestnanec požiadala o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
 4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške troch mesačných funkčných plátov zamestnanca, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnanca na DDP v roku 2025 sú najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov (KZVS II. bod 6).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie vo výške 2 % z hrubého platu mesačne. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Článok 12

Plátové podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z., v znení zákona č. 138/2019 Z. z., v znení neskorších predpisov a novelizáciu tohto zákona zákonom č. 318/2018 Z. z. spolu so zákonom č. 224/2019 Z. z., ktorými sa mení a dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať s účinnosťou od 1. januára 2024 pedagogickým zamestnancom a nepedagogickým zamestnancom plat podľa základnej stupnice plátových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
3. Nepedagogickým zamestnancom, zaradeným podľa základnej stupnice plátových taríf pre zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa určí tarifný plat so zaradením do 14. plátového stupňa bez ohľadu na dĺžku započítanej praxe.

Kategórie zamestnancov:

- Ekonomika a administratíva – ekonómka, účtovníčka, administratívni pracovníci,
- Prevádzkoví zamestnanci – školník, upratovačky, správcovia,
- Zamestnanci školskej jedálne – vedúca, kuchárky, pomocné sily, administratívni pracovníci.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle KZVS, bod II. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2025 ustanovuje sa pracovný čas zamestnanca na 37 a pol hodiny týždenne.
2. Zamestnanec má v roku 2025 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.
3. Týždenný pracovný úväzok správcov, ktorí zabezpečujú prevádzku ihriska a areálu Základnej školy Šrobárova 20, Prešov sa určuje na 37,5 hod. týždenne. Pracovný úväzok je rozpísaný na 7 dní v týždni vrátane dní pracovného pokoja (soboty, nedele a sviatky). Ich pracovná doba je určená od 16.00 hod. do 24.00 hod.
4. Pri príležitosti Rezortného dňa poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré zamestnancom umožní čerpať v čase vedľajších prázdnin.
5. Zamestnávateľ udelí nepedagogickým zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy počas chrípkovej epidémie najmenej 1 deň.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie a neplatené voľno

1. V zmysle KZVS, bod II. 2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený §103 ZP o dva týždne, t. j. výmera dovolenky na zotavenie vo výške 7 týždňov (35 dní), učiteľom vrátane riaditeľov a ich zástupcov a vychovávateľkám na 9 týždňov (45 dní).
2. Zamestnanec má v roku 2025 právny nárok na základnú výmeru dovolenky 7 alebo 9 týždňov.
3. Zamestnávateľ udelí neplatené voľno na základe žiadosti zo závažných dôvodov v rozsahu 2 mesiace za podmienky, že žiadateľ si zoberie odvodové povinnosti na seba. V obzvlášť závažných dôvodoch je možné po individuálnom posúdení udeliť aj dlhšie neplatené voľno.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k porušeniu 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 zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.
4. Členovia výboru ZO sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas 1 roka po skončení výkonu funkcie (§240 ZP).

Článok 16

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 dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby ich kolektívny spor rozhodol.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu v sume 500 €.

Článok 17

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 KZ 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 bolo prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 5 ZP).
3. Členovia OZPŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikom OZPŠaV vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) telefónnu (e-mailovú, faxovú) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia,
 - b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoje náklady,
 - c) svoje rokovacie miestnosti na svoje náklady za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej

- a kolektívneho vyjednávania, oboznámenie zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- d) na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovno-právnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov:
- predsedovi výboru ZO 4 hodiny mesačne,
 - členom výboru ZO 2 hodiny mesačne,
 - členom komisie BOZP 1 hodinu mesačne.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ods. 1 a 3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.
4. Zamestnávateľ poskytne 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, najmenej však:
- predseda výboru ZO 4 dni v roku,
 - členovia výboru ZO 2 dni v roku,
 - členovia komisie BOZP 2 dni v roku,
 - členovia ostatných orgánov ZO 2 dni v roku,
 - členovia orgánov OZPŠaV 2 dni v roku.

Článok 19

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
- a) **vyžiadať si** predchádzajúci **súhlas** odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa,
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 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),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
 - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods.3 ZP),

- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods.6 a 9 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas

prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP),

- vymedzenie okruhu pracovných činností, remeselných, manuálnych alebo manipulačných s prevahou fyzickej práce, ktorých zamestnávateľ zaradí bez závislosti od dĺžky započítanej praxe v rozpätí najnižšej a najvyššej platovej triedy,
- 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),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov.

b) informovať písomne odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa,
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP):
 - a/ o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b/ o dôvode prechodu,
 - c/ o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d/ o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
- 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 iných prípadoch rozviazania alebo skončenia pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením,
- o výsledkoch prerokovania opatrení, aby sa predišlo hromadnému prepúšťaniu,
- o zásadných otázkach rozvoja činnosti zamestnávateľa
- o dosiahnutých a predpokladaných hospodárskych výsledkoch zamestnávateľa,
- o záväznom limite mzdových prostriedkov na r. 2025, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách,
- o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor, hospodárske a štatistické výkazy.

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ZP),
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods.2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede (§ 74 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ZP),
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ZP),
- výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín v kalendárnom roku (§ 97 ZP),

- zavádzanie zmien noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods.4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50,- € (§ 191 ods.4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods.2 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
 - zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov - všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej normy zamestnávateľa,
 - opatrenia, ktoré sa týkajú využívania rekreačných a sociálnych zariadení zamestnávateľa,
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov.
- d) **umožniť** odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytnúť potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 až § 239 ZP).

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle Článku 16 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 odborovej organizácii ZO pôsobiacej u zamestnávateľa.

Článok 21

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a §147 ZP a § 6 až § 10 zákona NR SR č.124/2006 Z. z. o BOZP v znení zákona 309/2007 Z. z. (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
- b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
- d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
- e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
- f) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly,
- g) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
- h) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
- i) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- j) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- k) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
- l) tieto osobné ochranné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- m) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- n) dbať o to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi.

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravia neohrozujúcej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,

- d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o BOZP.
3. O vykonaných opatreniach podľa písm. c) predchádzajúceho odseku odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
- 1 x za rok rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z.z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - b) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov zo SF,
 - c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 75 % denného vymeriavacieho základu,
 - d) umožniť preventívne lekárske prehliadky s ohľadom na výkon práce na svoje náklady,
 - e) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch (pandémia) zakúpiť poukážky do lekárne.

Článok 24

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro-zväzových 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 v súlade s vnútro - organizačnými zásadami.
3. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na základe žiadosti 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 25

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa považuje pre tento účel výkon práce dlhší ako štyri hodiny (§152 ods.2 ZP).
3. V čase čerpania dovolení, keď zamestnávateľ nie schopný zabezpečiť stravovanie vo vlastnom zariadení, poskytne tým zamestnancom, ktorí sú na pracovisku dlhšie ako 4 hodiny finančný príspevok v adekvátnej hodnote podľa § 152 ods.4 ZP.
4. Príspevok zamestnávateľa na stravný lístok je 55 % z najvyššej možnej sumy stravného, poskytovaného pri pracovných cestách v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.
5. 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 v sume 0,60 € na jedno hlavné jedlo.
6. Zamestnávateľ umožní stravovanie v ŠJ aj iným osobám za sumu príslušnú vekovej kategórii

Článok 26 Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečenie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzatvorené príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 27 Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a prídelu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z.Z. o sociálnom fonde v znení neskorších úprav **39.480,00 €** (ďalej len zákon) a predpismi s ustanoveniami KZ na rok 2025. Povinný prídél je minimálne 1,0 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancov na výplatu na bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely. Prídél podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona je 1,50 % zo základu pre výpočet prídelu. Spolu pre rok 2025 vo výške zo základu pre výpočet prídelu. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu sú samostatnou prílohou KZ.
2. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov v roku 2025 za zamestnanca mesačne.

Štvrtá časť

Článok 28 Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ bude vykonávať ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy.

Za celý rok do 1. marca v príslušnom roku.

2. Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exemplári. Jeden exemplár bude k dispozícii na prístupnom mieste v administratívnej časti školy.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Prešove dňa 30.12.2024

základná organizácia

štatutárny zástupca zriaďovateľa

Príloha I.

Plnomocenstvo

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ Šrobárova ul. v Prešove, IČO 42078571 splnomocňuje týmto **Mgr. Evu Lukáčovú**, predsedníčku základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2025, ako aj na podpísanie tejto kolektívnej zmluvy v mene našej základnej organizácie v zmysle nášho uznesenia č. 112/2024.

V Prešove dňa 29. 11. 2024

Plnomocenstvo prijímam:

Príloha II.

Kritériá na poskytovanie mimoriadnych odmien pri príležitosti životného jubilea a odchodu do dôchodku

Základ mimoriadnej odmeny v príslušných % podľa odpracovaných rokov + 10 % z funkčného platu za pracovné výsledky.

Výška navrhnutej odmeny v % funkčného platu	Počet odpracovaných rokov	% z funk. platu až do výšky 10%
86 – 90 %	nad 25	podľa dosahovaných výsledkov (výborné výsledky, zodpovedný prístup k práci, aktivity a olympiády, športové aktivity, tvorba učebníc, pedagogické čítanie, publikačná činnosť)
81 – 85 %	21 - 25	
75 – 80 %	15 - 20	
10 – 30 %	pre zamestnancov so zmluvou na dobu určitú	

Mgr. Eva Lukáčová
predsedníčka ZO OZ pri ZŠ, Šrobárova, Prešov

Mgr. Ján Mačej
riaditeľ ZŠ, Šrobárova, Prešov

Príloha III.

Kritériá **na poskytovanie osobných príplatkov**

PEDAGOGICKÍ ZAMESTNANCI, ASISTENTI A ODBORNÍ ZAMESTNANCI

Kvalita práce

Uplatňovanie alternatívnych a iných progresívnych spôsobov vyučovania, dosahovanie veľmi dobrých výchovno-vzdelávacích výsledkov

Príprava žiakov na súťaže a olympiády

Účasť na pedagogickej tvorivosti

Správcovstvo kabinetov

Príprava žiakov na prijímacie skúšky

Tvorba a oprava riaditeľských testov z matematiky, slovenského jazyka a literatúry

Organizácia mimoriadnych podujatí – výlet, šport, ŠvP, návšteva kultúrnych zariadení

Mimoriadna aktivita pri starostlivosti o estetickú úpravu interiéru a exteriéru školy

Práca s deťmi, ktoré sú začlenené

Cviční učitelia

Aktívna účasť na ďalšom vzdelávaní

Vedenie kroniky

Vedúci MZ a PK

Ďalšie aktuálne aktivity

VYCHOVÁVATEĽKY ŠKD

Kvalita práce

Uplatňovanie alternatívnych a iných progresívnych spôsobov výchovnej práce

Účasť na pedagogickej tvorivosti

Mimoriadna aktivita pri starostlivosti o estetickú úpravu interiéru a exteriéru školy

Práca s deťmi z málopodnetného prostredia a integrovanými deťmi

Cvičná učiteľka pre začínajúce vychovávateľky

Vedúca vychovávateľka

Naplnenosť oddelenia ŠKD

PREVÁDZKOVÍ ZAMESTNANCI

Kvalita práce

Súťažné podmienky pracoviska

Iniciatívny prístup k práci

Ocenenie prác, ktoré nie sú vymenované v pracovnej náplni a vykonávajú sa len na pokyn vedenia školy

Mgr. Eva Lukáčová
predsedníčka ZO OZ pri ZŠ, Šrobárova, Prešov

Mgr. Ján Mačej
riaditeľ ZŠ, Šrobárova, Prešov

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (SF) v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom spolu s odborovou organizáciou.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: 1169-8329-572/0720. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF spolu s odborovou organizáciou.
6. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Zdenka Kaňuščáková.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem SF na rok 2025

a) povinný prídela vo výške (1,50 %)	29 305,45 €
b) zostatok SF z predchádzajúceho roku	10 174,55 €
c) splátky návratných výpomocí	0,00 €
Spolu:	39 480,00 €

2. Výdavky zo SF na rok 2025

a) stravovanie (á 0,60 €)	9 008,00 €
b) doprava do zamestnania a späť	3 400,00 €
c) sociálna výpomoc nenávratná	600,00 €
d) sociálna výpomoc návratná	600,00 €
e) dary	2 200,00 €
f) regenerácia pracovnej sily	7 000,00 €
g) rekreačné pobyty, exkurzno-vzdelávacie zájazdy	8 152,00 €
h) kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a telovýchovná činnosť	8 520,00 €

Spolu: 39 480,00 €

Článok 3 Použitie a čerpanie SF

a) Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden skutočne odobratý obed príspevok vo výške 0,60 € od prvého pracovného dňa v roku 2025 (bez PN), ako aj kolektívne poskytnutú stravu.
2. Zamestnancom sa zároveň priznáva stravné len za skutočne odpracované dni formou stravných poukážok 1 kus za pracovný deň v zmysle § 152 ods. 2 Zákonníka práce a to vtedy, ak nie je zabezpečené stravovanie v školskej jedálni. Hodnota stravnej poukážky je 5,50 €.
3. Stravné poukážky zamestnancovi nepatria v prípade čerpania dovolenky, prípadne počas inej neprítomnosti na pracovisku (PN, P, dovolenka a iné). Pokiaľ zamestnanec nemôže z objektívnych dôvodov využiť stravovanie v školskej jedálni (pracovný čas správcov) prináleží im na 1 pracovný deň 1 stravná poukážka okrem sobôt, nedeľ, sviatkov, dovolenky a ošetrovania.
4. Pokiaľ zamestnanec nemôže z objektívnych dôvodov využiť stravovanie v školskej jedálni a využije donáškovú službu bez možnosti platenia elektronickou kartou, bude naďalej využívať stravné lístky v papierovej forme.

b) Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje minimálnu mzdu, ak ich skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravou, s výnimkou MHD a železničnou osobnou dopravou, sú najmenej 10,00 € mesačne.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na dopravu do zamestnania a späť ak:
 - zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace,
 - zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako minimálna mzda a cestovné náklady presahujú 10,00 €, poskytne zamestnávateľ príspevok vo výške 70 % skutočných nákladov do vyčerpania rozpočtu.
3. Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť. Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať mesačne (v prípade nepredloženia cestovného lístka sa bude vychádzať z hodnoty cestovného lístka a počtu odpracovaných dní v mesiaci) a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť.

c) Sociálna výpomoc nenávratná

1. Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:
 - 1.1. Pri úmrtí zamestnanca zamestnávateľ poskytne sociálnu výpomoc druhému z manželov alebo deťom, prípadne rodičom vo výške 300,00 €.
 - 1.2. Pri úmrtí rodinného príslušníka manžel (manželka) do sumy 200,00 €.
 - 1.3. Pri úmrtí manžela (manželky) poskytne sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
 - a) pri 1 nezaopatrenom dieťati 50,00 €,

- b) pri 2 nezaopatrených deťoch 100,00 €,
c) pri 3 a viac nezaopatrených deťoch 150,00 €.

1.3. Pri úmrtí nezaopatreného dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine do výšky 100,00 €.

2. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane do výšky 1.000,00 €.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

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

2.1. Pri zvlášť závažných ochoreniach a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 250,00 €, podľa individuálneho posúdenia jedenkrát ročne. Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie odborného lekára.

2.2. Pri dlhodobej PN:

- v trvaní od 2 – 6 mesiacov: do výšky 100,00 €,
- v trvaní od 6 mesiacov do 1 roka: do výšky 150,00 €,
- v trvaní viac ako 1 rok: do výšky 200,00 €.

Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- lekárske potvrdenie.

2.3. V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane do výšky 200,00 €. Výpomoc sa poskytne raz za dva roky (jeden krát za dva kalendárne roky).

d) Sociálna výpomoc návratná

1. Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 500,00 €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.

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

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

- zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky 100,00 €,
- zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po určitú dobu vo výške 10,00 €.

e) Dary

Zo SF zamestnávateľ poskytne:

- jednorazovú odmenu vo výške 200,00 € zamestnancovi pri dovŕšení 60. roku života,
- jednorazovú odmenu vo výške 100,00 € pri prvom odchode do dôchodku,
- odmenu pri príležitosti Rezortného dňa a iných príležitostiach (napr. Deň mlieka,) pedagogickému a nepedagogickému zamestnancovi pri ocenení zriaďovateľom, pri oceneniach Ministerstvom školstva do výšky 200,00 €,
- odmenu pri príležitosti Rezortného dňa pedagogickému a nepedagogickému zamestnancovi ocenenému riaditeľom školy do výšky 150,00 €,
- odmenu vo výške 50,00 € za bezplatné darcovstvo kostnej drene,
- odmenu za záchranu života vo výške 100,00 €.

- príspevok do výšky 30,00 € na zakúpenie kytice pri významných životných udalostiach (svadba, 50 a 60 rokov, odchod do dôchodku, narodenie dieťaťa, pohreb rodinného príslušníka - manžela, manželky, dieťaťa, rodiča)
- príspevok do výšky 50,00 € na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu.

f) Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne na základe výberu OZ a po schválení zamestnávateľom zamestnancom darčkové poukážky.

g) Rekreačné pobyty a exkurzno-vzdelávacie zájazdy

1. Zamestnávateľ poskytne príspevok na rekreačné pobyty a zájazdy organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Výška finančného príspevku bude poskytnutá podľa dohody medzi zamestnávateľom a odborovým zväzom. Účastník je povinný v prípade neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.
2. Zo SF sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí a na doškoľovanie zamestnancov organizovaných zamestnávateľom alebo odborovým zväzom. Účastník je povinný v prípade neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

h) Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a telovýchovná činnosť

Zo SF sa poskytne príspevok na organizovanie hromadných divadelných predstavení, športových podujatí, spoločenských posedení s pedagogickými a nepedagogickými zamestnancami škôl a školských zariadení, na školenie v otázkach BOZP a o pracovnoprávných vzťahoch. Výška finančného príspevku bude poskytnutá podľa dohody medzi zamestnávateľom a odborovým zväzom.

Článok 4 Zdaňovanie

Tvorba a použitie sociálneho fondu je určená zákonom č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov:

A) Príjmy oslobodené od dane:

- Nepeňažný príspevok na doškoľovanie zamestnanca, ktoré súvisí s predmetom činnosti zamestnávateľa (pod doškoľovaním sa nechápe stredná alebo vysoká škola). Náhrada mzdy zamestnanca je zdaniteľným príjmom, nevypláca sa zo SF (§5 ods.7 písmeno a).
- Nepeňažný príspevok na stravovanie poskytovaný podľa § 152 ZP zamestnávateľom zamestnancovi. Suma nepeňažného príspevku nie je obmedzená (§5 ods.7 písm. b).
- Použitie rekreačného, zdravotníckeho, vzdelávacieho, predškolského, telovýchovného alebo športového zariadenia zamestnávateľa zamestnancom; rovnako sa posudzuje aj takéto plnenie poskytnuté manželovi a deťom, ktoré sa na účely tohto zákona považujú za vyživované osoby. Stravovanie ani doprava v súvislosti s týmto nie je oslobodená od dane (§5 ods.7 písm. d).

B) Príjmy zo SF zdaňované sadzbou vo výške 19%:

- Peňažné a nepeňažné príspevky na kultúrne programy a športové akcie.
- Doprava do zamestnania a späť.
- Vecné a peňažné dary pri pracovných a životných jubileách, rôznych udalostiach.

- Sociálna výpomoc (nenávratný finančný príspevok).
- Peňažný a nepeňažný príspevok na rekreáciu, okrem použitia vlastných zariadení.
- Príspevok na rehabilitačný pobyt nad rámec osobitných predpisov a pod.

Plnenia zo SF sa budú zdaňovať nie osobitne, ale spolu s čiastkovým základom dane (ČZD) z príjmov zo závislej činnosti 19 % sadzbou dane.

Tieto zásady a rozpočet nadobúdajú účinnosť dňom nasledujúcim po dni zverejnenia KZ na Centrálnom registri zmlúv a končia 31. decembra 2025. Platnosť sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákolvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej KZ.

Mgr. Eva Lukáčová
predsedníčka ZO OZ pri ZŠ Šrobárova ulica, Prešov

Mgr. Ján Mačej
riaditeľ ZŠ, Šrobárova ulica, Prešov



Základná škola, Ul. Šrobárova 20, Prešov

PLÁN DOVOLENIEK na rok 2025

I. Pedagogickí zamestnanci (45 dní)

2.1.-7.1.2025	3 dni
17.2. – 21.2.2025	5 dní
17.4. - 22.4.2024	2 dni
30.6. – 4.7.2025	5 NV
7.7. – 15.8.2025	30 dní
18.8. – 22.8. 2025	5 NV

30.10.-31.10.2025	2 NV
22.12. – 31.12.2025	5 dní

II. Vychovávateľky ŠKD (45 dní)

2.1. – 7.1.2024	3 dni
17.2. – 21.2.2025	5 dní
17.4. – 22.4.2025	2 dni
30.6. – 4.7.2025	5 NV
7.7. – 15.8.2025	30 dní
18.8. – 22.8. 2025	5 NV

30.10.-31.10.2025	2 NV
22.12. – 31.12.2025	5 dní

III. Správni zamestnanci, zamestnanci ŠJ (35 dní)

budú čerpať dovolenky v čase, keď na škole nie je prevádzka (vedľajšie prázdniny, hlavné prázdniny) tak, aby dovolenka bola vyčerpaná v roku 2025 nasledovne:

upratovačky, školník:

2.1. – 3.1.2025	2 dni
17.4. – 22.4.2025	2 dni
8.7. – 8.8.2025	24 dní
30.10.-31.10.2025	2 dni
22.12. – 31.12.2025	5 dní

pracovníčky ŠJ:

2.1. – 3.1.2025	2 dni
17.4. – 22.4.2025	2 dni
8.7. – 8.8.2025	24 dní
30.10. -31.10.2025	2 dni
22.12. – 31.12.2025	5 dní

THP a) p. Čelovská

2.1. – 3.1.2025	2 dni
17.4. – 22.4.2025	2 dni
8.7. – 8.8.2025	24 dní
30.10. -31.10.2025	2 dni
22.12. – 31.12.2025	5 dní

b) p. Kaňuščáková

2.1. – 3.1.2025	2 dni
17.4. – 22.4.2025	2 dni
8.7. – 8.8.2025	24 dní
30.10. -31.10.2025	2 dni
22.12. – 31.12.2025	5 dní

c) p. Klimeková

2.1. – 3.1.2025	2 dni
17.4. – 22.4.2025	2 dni
8.7. – 8.8.2025	24 dní
30.10. -31.10.2025	2 dni
22.12. – 31.12.2025	5 dní

Prípadné prerušenie dovolenky je potrebné vopred prerokovať s riaditeľom školy. Svojoľné a bezdôvodné prerušenie dovolenky nebude zo strany riaditeľstva školy akceptované.

Pracovníci, ktorí uzavreli pracovnoprávny vzťah od 1.9.2024 do 30.6.2025 budú čerpať dovolenku v čase vedľajších prázdnin, v čase, keď sa na škole uskutočňujú výlety, exkurzie.

To isté sa týka aj tých pracovníkov, ktorí nemajú dovolenku za rok 2024 z rôznych dôvodov vyčerpanú, ju musia **vyčerpať do 30.6.2025.**

Preplácanie nevyčerpanej dovolenky nie je možné.

Mimoriadne čerpanie dovoleniek z dôvodu nepredvídaných okolností je možné u tých pracovníkov, ktorí nemajú dostatok hodín na čerpanie náhradného voľna s tým, že sa im odpočíta alikvotná časť dní z hlavného plánu dovoleniek roku 2024 a nastúpiť pred začiatkom školského roku skôr o odpočítané dni po dohode s riaditeľom školy.

Prerokované s ZO OZ dňa 20. decembra 2024, na PR dňa 22. januára 2025.

Mgr.
riac

Mgr. Eva I
predsedníčka

Org. č. 73-1043-707
Základná organizácia
OZ PŠaV na Slovensku