

Kolektívna zmluva na roky 2025 - 2026



Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole s materskou školou, Pod lesíkom 19, Šarišské Michaľany

IČO: 42082013

zastúpenou **Mgr. Tatianou Kožárovou**, predsedníčkou ZO OZ PŠaV
/ďalej odborová organizácia/

a



**Základná škola s materskou školou, Pod lesíkom 19,
Šarišské Michaľany**

IČO: 036158101

zastúpenou **Mgr. Lenkou Malíkovou**, riaditeľkou školy
/ďalej len zamestnávateľ/

uzatvárajú

podľa ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU PRE ZAMESTNANCOV
ODMEŇOVANÝCH PODĽA ZÁKONA Č. 553/2003 Z. z. O
ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE
PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME A O ZMENE A DOPLNENÍ
NIEKTORÝCH ZÁKONOV V ZNENÍ NESKORŠÍCH PREDPISOV
NA ROKY 2025 - 2026**

***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.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov ZO OZPŠaV evidovanej na Ministerstve vnútra Slovenskej republiky pod číslom VVS/1-2200/90-1150 dňa 29.1.2008 a zo splnomocnenia zo dňa 3. 2. 2025, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Tatianu Kožárovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 23. 12. 1997. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (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 Zákoník práce skratka "ZP", zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a označenie "zákon č. 553/2003 Z. z.", zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka "ZOVZ" a označenie "zákon č. 552/2003 Z. z.", namiesto zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch skratka "ZOPZOZ" a označenie "zákon č. 138/2019 Z. z.", namiesto zákona č.124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení zákonov v znení neskorších predpisov skratka "zákon o BOZP", namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka "KZVS".

***Článok 2
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa,
zabezpečenie činnosti odborovej organizácie***

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

- (3) Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.
- (4) Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno na nevyhnutný potrebný čas s náhradou mzdy, pokiaľ ju nemožno vykonávať mimo pracovného času.
- (5) Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich technickou prevádzkou (§ 240 ods. 5 ZP).

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) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
- (3) KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (4) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky **2025 - 2026**. Účinnosť tejto KZ **je deň nasledujúci po dni zverejnenia** v Centrálnom registri zmlúv a skončí dňom **31. decembra 2026**, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa.

Článok 4 ***Zmena kolektívnej zmluvy***

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od finančných zdrojov pridelených 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

- (1) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Odborová organizácia PŠaV sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ a jej zmenami do 15 dní od jej uzatvorenia preukázateľným spôsobom.
- (2) Nových zamestnancov prijatých do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.
- (3) Kolektívna zmluva vrátane príloh, dodatkov tejto kolektívnej zmluvy, ktoré sú jej súčasťou, bude uložená v origináloch u riaditeľa školy, predsedu ZO OZ PŠaV, v zborovni školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. KZ bude zverejnená na webovej stránke zamestnávateľa a v Centrálnom registri zmlúv.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo v zmysle § 230b ods. 1 ZP 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.
- (5) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo v zmysle § 230b ods. 1 ZP na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov cez Edupage a o svojej činnosti informuje aj na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov.

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

Článok 7
Platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, pri zohľadnení špecifik zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných

**Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole s materskou školou, Pod lesíkom 19, Šarišské Michaľany**

zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, podľa ustanovení v tejto KZ a KZVS.

Príplatky a odmeny:

1. Príplatok za riadenie § 8 Z. 553 / 2003 o OVZ

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ).
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2. Príplatok za zastupovanie § 9 Z. 553 / 2003 o OVZ

- (1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).
- (2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

3. Osobný príplatok § 10 Z. 553 / 2003 o OVZ

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania výšky osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá príslušnej školy pre priznanie osobného príplatku a odmien.
- (2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške 0 % - 20 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
- (4) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh, z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností,

**Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole s materskou školou, Pod lesíkom 19, Šarišské Michaľany**

poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok **odoberie alebo zníži** na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.

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

4. Platová kompenzácia za sťažený výkon práce § 11 Z. 553 / 2003 o OVZ

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní činností v prostredí, v ktorom pôsobia:
- chemické faktory
 - biologické faktory
 - prach
 - fyzikálne faktory za podmienok podľa § 11 zákona 553/2003 o OVZ.

5. Príplatok za zmenu § 13 Z. 553 / 2003 o OVZ

- (1) Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke, trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu mesačne v rámci rozpätia 1,3 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 tohto zákona. Príplatok v rovnakom rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne. Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

6. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti § 13b Z. 553 / 2003 o OVZ

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- (1) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %,
- (2) 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 %,
- (3) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 %, platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov,
- (4) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť supervízora, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti najviac v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %,
- (5) príplatok za výkon špecializovaných činností podľa odsekov 1) až 4) sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

7. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca § 14c Z. 553 / 2003 o OVZ

- (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.
- (4) Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

8. Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia § 14d Z. 553 / 2003 o OVZ

- (1) Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30 % individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.
- (2) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu:
 - a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
 - b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
 - c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.
- (3) Príplatok podľa odseku 1 je najviac 5 % z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

9. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca § 14e Z. 553 / 2003 o OVZ

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume:
 - a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
 - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
 - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

**Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole s materskou školou, Pod lesíkom 19, Šarišské Michaľany**

- (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 a riaditeľovi školského zariadenia 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 (§ 32g Z. 553/2003 o OVZ).

10. Príplatok za prácu v noci § 16 Z. 553 / 2003 o OVZ

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

11. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu § 17 Z. 553 / 2003 o OVZ

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

12. Príplatok za prácu vo sviatok § 18 Z. 553 / 2003 o OVZ

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

13. Plat za prácu nadčas § 19 Z. 553 / 2003 o OVZ

- (1) 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 sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat,

**Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole s materskou školou, Pod lesíkom 19, Šarišské Michaľany**

ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas; zvýšenie podľa prvej vety za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

- (2) Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.
- (3) Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.
- (4) Za jednu hodinu práce nadčas sa považuje vykonaná hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok
 - a) pedagogického zamestnanca, ak splnil svoj základný úväzok, alebo
 - b) vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorý nie je štatutárnym orgánom, ak splnil svoj základný úväzok (§ 7 odsek 4 Z. 414/2021).

14. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

§ 19a, § 21 Z. 553 / 2003 o OVZ

- (1) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi 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 OVZ. /§ 16 – príplatok za prácu v noci, §17- príplatok za prácu v sobotu/nedeľu a § 18- príplatok za prácu vo sviatok/.
- (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 hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat (§ 19a OVZ).

15. Odmeny § 20 Z. 553 / 2003 o OVZ

- (1) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:
 - a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
 - b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.
- (2) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu:
 - a) pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - b) pri príležitosti vianočných sviatkov.Odmena podľa odseku 2 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku a 60 rokov veku** až do sumy jeho funkčného platu **vo výške:**

- a) 50 % jeho priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania služobného pomeru, a pracovného pomeru k zamestnávateľovi najmenej 5 rokov,
 - b) 100 % jeho priznaného funkčného platu pri dĺžke nepretržitého trvania služobného pomeru, a pracovného pomeru k zamestnávateľovi najmenej 10 rokov.
- (4) Pri príležitosti Rezortného dňa vyplatí zamestnávateľ ocenenému zamestnancovi odmenu vo výške najmenej 100 €.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v pätnásty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov v pravidelných intervaloch formou zrážky z čistého platu/mzdy členom odborového zväzu na základe ich písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky poukáže vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena na číslo účtu v tvare IBAN:

SK82 0900 0000 0000 1149 1378

VS: 73 1004 708

Odborový zväz PšaV, Bajkalská 29/A, 815 70 Bratislava

Článok 9

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/ ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru **odstupné** najmenej v sume:
 - a) **jedennásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov**,
 - b) **dvojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov**,
 - c) **trojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov**,
 - d) **štvornásobku 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) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** najmenej v sume:
- a) **jedennásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **menej ako dva roky**,
 - b) **dvojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dva roky a menej ako päť rokov**,
 - c) **trojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov**,
 - d) **štvornásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov**,
 - e) **päťnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov**.
- (3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odchodné** v sume **dvojnásobku jeho funkčného platu**, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.
- (5) **Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi** patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. **odstupné** ako pri skončení pracovného pomeru **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.
- (6) V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomu zamestnancovi vyplatené **odstupné**, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne (§ 76 ods. 4 ZP), že **odstupné** nie je povinný vrátiť.

Článok 10

Príspevok na dôchodkové doplnkové poistenie a sporenie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS, mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) najmenej 2 % funkčného platu zamestnanca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS, mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa odstavca 1.

- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
- (4) Zamestnanec sa zaväzuje prispievať na DDS v sume minimálne 10 eur mesačne.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 Z. 553/2003 o OVZ).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- (3) Zamestnávateľ v zmysle § 250b odst. 2 písm. a) ZP umožní zamestnancom, ktorých charakter práce to umožňuje vykonávať práce zo svojej domácnosti tzv. home office.

Článok 13

Ďalšie predĺženie pracovného pomeru na určitú dobu

- (1) Predlžovanie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú medzi tým istým zamestnávateľom a zamestnancom nad zákonnú dvojročnú hranicu je možné, ak existuje dôvod na jeho predĺženie vymedzený v ustanovení § 48 ods. 4 Zákonníka práce, a to:

- a) zastupovanie zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
 - b) vykonávanie prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
 - c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
 - d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.
- (2) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch alebo nad dva roky je možné zmysle § 48 ods. 4 písmena d/ ZP len z dôvodov vykonávania nasledovných pracovných činností:
učiteľa náboženskej výchovy, asistenta učiteľa.

Článok 14 **Dovolenka na zotavenie**

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa, zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.
- (2) Zamestnanec má právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o 1 týždeň:
- a) základná výmera dovolenky je **päť týždňov**,
 - b) dovolenka vo výmere **šest' týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa,
 - c) dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP (pedagogických a odborných zamestnancov) je **deväť týždňov** v kalendárnom roku.
- (3) Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca (§ 250b ods. 4 ZP).
- (4) Vo výnimočných prípadoch zamestnávateľ umožní nepedagogickým zamestnancom čerpanie pol dňovej dovolenky. V prípade čerpania pol dňovej dovolenky sa pri dennej dĺžke pracovného času v trvaní 7,5 hodiny určuje, že na pol dňa dovolenky pripadá 3,75 hodiny. Po schválení pol dňovej dovolenky, vedúcim pracovníkom, je zamestnanec povinný opustiť pracovisko po odpracovaní 3,75 hodiny pracovného času. Podmienkou nároku čerpať pol dňa dovolenky je vyčerpať druhého pol dňa dovolenky v tom istom kalendárnom mesiaci.

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 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 ustanovenia predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

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 doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísanie 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 300 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. 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.5 ZP).

Článok 18

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

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:**

§ 12 zákona 552/2003 Z.z.	vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.
§ 39 ods. 2 ZP	vydanie predpisov o BOZP
§ 87a ods. 1 ZP	zavedenie konta pracovného času
§ 87 ods. 2 ZP	nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času
§ 88 ods. 1 ZP	zavedenie pružného pracovného času
§ 90 ods. 4 ZP	určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien
§ 90 ods. 10 ZP	určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času
§ 91 ods. 2 ZP	určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia
§ 97 ods. 6 a 9 ZP	určenie rozsahu a podmienok práce nadčas
§ 98 ods. 9 ZP	vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov
§ 111 ods. 1 ZP	prijatie plánu dovolení na príslušný rok
§ 111 ods. 2 ZP	určenie hromadného čerpania dovolenky

**Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole s materskou školou, Pod lesíkom 19, Šarišské Michaľany**

§ 133 ods. 3 ZP	zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien
§ 142 ods. 4 ZP	vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytne 60% jeho funkčného platu
§ 240 ods. 8 ZP	výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
§ 3, § 7 ods. 3 zák. č.152/1994 Z. z. o sociálnom фонде	určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

§ 22 ods. 1 ZP	platobná neschopnosť zamestnávateľa
§ 29 ods. 1 ZP	ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, najneskôr 1 mesiac vopred
§ 47 ods. 4 ZP	o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne
§ 47a ods. 4 ZP	zamestnávateľ plní informačnú povinnosť podľa § 47a ods. 1 ZP
§ 48 ods. 8 ZP	o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili
§ 49 ods. 6 ZP	o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas
§ 73 ods. 2 ZP	hromadné prepúšťanie, potrebné informácie, kritéria
§ 73 ods. 4 ZP	o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
§ 229 ods. 1a 2 ZP	zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborý a štatistické výkazy;

c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

§ 29 ods. 2 ZP	opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
§ 73 ods. 2 ZP	opatrenia, umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov
§ 74 ZP	výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom, pod následkom neplatnosti výpovede
§ 86 ods. 1 ZP	rovnorné rozvrhnutie pracovného času
§ 88 ods. 1 ZP	zavedenie pružného pracovného času
§ 94 ods. 2 ZP	nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja

**Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole s materskou školou, Pod lesíkom 19, Šarišské Michaľany**

§ 141a ZP	dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi
§ 144a ods. 6 ZP	rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
§ 152 ods. 9 ZP	Zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a) upraviť podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, b) umožniť stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom, c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, a ktorým bude prispievať na stravovanie podľa odseku 3.
§ 153 ZP	opatrenia, zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie
§ 159 ods. 4 ZP	opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
§ 191 ods. 4 ZP	požadovanú úhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50 €
§ 198 ods. 2 ZP	rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze, alebo chorobe z povolania
§ 237 ods. 2 písm. a) ZP	stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť
§ 237 ods. 2 písm. b) ZP	zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
§ 237 ods. 2 písm. c) ZP	rozhodnutia, ktoré môžu viesť k základným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
§ 237 ods. 2 písm. d) ZP	organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
§ 237 ods. 2 písm. e) ZP	opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov
§ 30e ods. 16 zákona č. 355/2007 Z. z. § 16 zákona č. 138/2019 Z.z.	zabezpečenie mimoriadnej lekárskej preventívnej prehliadky vo vzťahu k práci, ak má odôvodnené zdravotná spôsobilosť pedagóg. a odbor. zamestnanca
§ 7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.	určenie týždenného rozsahu priamej výchovno-vzdelávacej činnosti
§ 40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.	plán profesijného rozvoja

d/ umožniť odborovej organizácii:

§ 149 ZP	kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
§ 239 ZP	vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie a podklady, konzultácie

Článok 19
Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 20
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:
 - a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
 - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 zákona o BOZP),
 - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
 - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),

- f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a/ zákona o BOZP),
 - g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b/ zákona o BOZP),
 - h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
 - i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
 - j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
 - l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
 - m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - n) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).
- (3) Zamestnanec alebo viacerí zamestnanci sú za zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť podľa § 19 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP“) zamestnávateľom vymenovaní na základe návrhu odborovej organizácie.

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 neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 22
Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad (§ 30e ods. 18 zákona NR SR č. 355/2007 Z.z.) a umožniť zamestnancom vykonať preventívne lekárske prehliadky.
Prehliadku si zamestnanec môže uplatniť bezplatne podľa zákona č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti. Preventívnu lekársku prehliadku mimo verejného zdravotného poistenia si zamestnanec hradí sám.
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, výška náhrady príjmu je v období **od prvého dňa pracovnej neschopnosti do desiateho dňa** dočasnej pracovnej neschopnosti **55 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.),
- d) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebapoznanie a riešenie konfliktov (§ 79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.),
- e) pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi uhradiť jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke (najviac však vo výške 5 % sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu) a to za podmienky, že vakcínu neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca,
- f) uhradiť zamestnancom preventívne očkovanie proti hepatitíde,
- g) poskytnúť zamestnancom podľa § 141 odsek 3 písmeno a) ZP aj ďalší deň pracovného voľna s náhradou mzdy nad rámec zákona uvedeného v § 141 odsek 2 písmeno a) Zákonníka práce, a to na deň bezprostredne nasledujúci po vykonaní očkovania proti **COVID-19**,

Zamestnávateľ určuje:

- a) ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka, pracovné voľno s náhradou mzdy sa mu podľa § 141 odseku 6 Zákonníka práce pomerne kráti.

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ umožní pracovníkom v priebehu školského roka zúčastňovať sa krátkodobých výchovno-vzdelávacích zájazdov organizovaných zamestnávateľom, Radou ZO OZ PŠaV, ak tomu nebránia prevádzkové potreby.
- (2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností môže zabezpečiť pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov, rekreáciu v súlade s vnútro organizačnými zásadami.
- (3) Základná organizácia zabezpečí, v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení, organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa zväzových zásad, poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom bezplatne využívanie vlastných telovýchovných objektov za účelom relaxácie a regenerácie síl.
- (5) Zamestnávateľ poskytne v **prvom polroku** aktuálneho kalendárneho roka zamestnancovi v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok nad rámec ZP podľa § 141 jeden deň pracovného voľna výhradne počas veľkonočných prázdnin; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
- (6) Zamestnávateľ poskytne v **druhom polroku** aktuálneho kalendárneho roka zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 24

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade § 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 pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu 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 bude prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov **v sume do 0,70 € na jedno hlavné jedlo**, v súlade s vypracovanými zásadami o čerpaní sociálneho fondu.
- (5) V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, poskytne mu tento finančný príspevok, v sume uvedenej v odseku 3 a 4.
- (6) Ak zamestnávateľ nemôže poskytnúť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení (napr. v čase školských prázdnin, v čase vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu podľa § 250b odsek 2 a pod. ZP), zabezpečí náhradné stravovanie formou stravovacích poukázok alebo finančného príspevku na stravovanie. Zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancom výber medzi poskytnutím stravných lístkov a poskytnutím finančného príspevku na stravovanie. **Zamestnanec svoj výber oznámi zamestnávateľovi do konca kalendárneho roka.**
- (7) Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie podľa odseku 3 a 4 aj zamestnancovi pri výkone home office.
- (8) Zamestnávateľ umožní stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení aj svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku za plnú sumu stravného lístka.

Článok 25 **Starostlivosť o bývanie**

- (1) Zamestnávateľ bude podľa svojich možností pomáhať pri riešení bytových potrieb vlastných zamestnancov a zamestnávateľ bude spolupracovať s orgánmi miestnej samosprávy pri riešení bytových otázok pracovníkov školy.

Článok 26 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 zákona 553/2003 o OVZ, § 153 ZP a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,

- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca (§ 82 ods. 1 zákona č. 138/2019 o POZ).
- (4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 1 písm. a) (§ 82 ods. 2 zákona č. 138/2019 o POZ).
- (5) Pracovné voľno čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom (§ 82 ods. 3 zákona č. 138/2019 o POZ).
- (6) Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec môže absolvovať vzdelávanie a vykonať atestáciu počas prerušenia výkonu pracovnej činnosti po dohode so zamestnávateľom (§ 82 ods. 6 zákona č. 138/2019 o POZ).

Článok 27 **Sociálny fond**

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

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,25 %
- zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto kolektívnej zmluvy a sú uvedené v prílohe 3.

- (2) 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.

Štvrtá časť

Článok 28 **Prechodné a záverečné ustanovenia**

**Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole s materskou školou, Pod lesíkom 19, Šarišské Michaľany**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 31. augusta v príslušnom roku a za II. polrok do 15. februára v nasledujúcom roku.
- (2) 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.
- (3) Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných rovnopisoch.
- (4) Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.
- (5) Nadobudnutím účinnosti tejto KZ stráca platnosť KZ na rok 2023 so všetkými jej dodatkami.

V Šarišských Michaľanoch 19. 03. 2025

Mgr. Tatiana Kožárová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

Mgr. Lenka Malíková
riaditeľka školy

Príloha

- 1/ Splnomocnenie
- 2/ Správa o čerpaní sociálneho fondu za rok 2024
- 3/ Zásady pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu
- 4/ Rozpočet sociálneho fondu na rok 2025

**Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole s materskou školou, Pod lesíkom 19, Šarišské Michaľany**

Príloha 1

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Pod lesíkom 19, Šarišské Michaľany, IČO: 42082013 splnomocňuje týmto Tatianu Kožárovú, predsedníčku základnej organizácie PŠaV, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roky 2025 - 2026, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2025 - 2026 v mene našej základnej organizácie.

V Šarišských Michaľanoch dňa 3. 2. 2025

.....
za Výbor ZO OZ PŠaV

Splnomocnenie prijímam.

V Šarišských Michaľanoch dňa 3. 2. 2025

.....
Mgr. Tatiana Kožárová

Príloha 2

Správa o čerpaní sociálneho fondu za rok 2024

Stav finančných prostriedkov k 1. 1. 2024	5 936,27 €
Tvorba v roku 2024	9 161,05 €
Príjmy spolu	15 097,32 €

.....

Čerpanie sociálneho fondu v roku v roku 2024

1. Príspevok na stravu	5 741,40 €
2. Príspevok na rekreácie a zájazdy	623,10 €
3. Príspevok na kultúru, šport	976,92 €
4. Príspevok na dôchodkové pripoistenie	494,42 €
5. Ďalšia realizácia sociálnej politiky	7 261,48 €
Čerpanie spolu	7 835,84 €

.....

Zostatok k 31. 12. 2024	7 261,48 €
--------------------------------	-------------------

Mgr. Tatiana Kožárová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

Mgr. Lenka Malíková
riaditeľka školy

Príloha 3

Zásady pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov, pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa môže poskytnúť aj 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 sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

(3) Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

(4) Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

(5) Tvorba fondu a čerpanie fondu sa vedie na osobitnom účte zamestnávateľa.

(6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa.

(7) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet príspevok zo sociálneho fondu na úhrady jej nákladov vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 Zákona o sociálnom fonde.

(8) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

Článok 2

Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond sa tvorí :

a/ povinným prídélom, vo výške 1 %

b/ ďalším prídélom vo výške 0,25 %

c/ zostatok SF k 31. 12. príslušného kalendárneho roka.

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Príspevok na zabezpečenie stravovania :

a/ Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,70 €**.

b/ Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom stravné poukážky/ finančný príspevok, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zabezpečených zamestnávateľom.

2. Príspevok na sociálnu výpomoc – nenávratnú výpomoc :

Zamestnávateľ, po dohode s odborovou organizáciou, môže poskytnúť zamestnancovi jednorazovú sociálnu výpomoc, diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

a/ pri zvlášť závažných ochoreniach **zamestnanca** alebo **rodinného príslušníka** /nezaopatrené dieťa, manžel... / onkologické ochorenia, srdcovo - cievne, ľadvinové a pod. **jednorazovo vo výške do 50 €** na základe žiadosti do 1 mesiaca od ukončenia PN, ak trvá pracovný pomer,

b/ na preklenutie ťažkej rodinnej situácie z dôvodu dlhodobej PN jednorazový príspevok **do výšky 100 €** nasledovne:

- od skončenia 2. mesiaca do skončenia 3. mesiaca (25 €),
- od začiatku 4. mesiaca do skončenia 6. mesiaca (50 €),
- od začiatku 7. mesiaca do skončenia 9. mesiaca (75 €),
- od začiatku 10. mesiaca do skončenia 12. mesiaca (100 €),

c/ jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi pri **odchode** do invalidného dôchodku **do výšky 50 €**, ak je ukončený pracovný pomer,

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc :

- zdôvodnenie žiadosti (do 1 mesiaca),
- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu,
- vyjadrenie zamestnávateľa, odborového zväzu,

d/ v mimoriadne závažných dôvodoch / živelná pohroma, požiar, výbuch plynu..../

- 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 2319 €,
- ak je škoda vyššia ako 2319 €, maximálne do výšky 231,90 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

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

e/ jednorazová sociálna výpomoc **pri úmrtí člena rodiny** /manžel, nezaopatrené dieťa/ **do výšky: 150 €**

KRITÉRIA :

- bezdetné manželstvo do výšky : 70 €
- 1 nezaopatrené dieťa do výšky : 100 €
- 2 nezaopatrené deti do výšky : 100 €
- 3 a viac nezaopatrených detí do výšky : 150 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc :

- zdôvodnenie žiadosti,
- fotokópia úmrtného listu,
- potvrdenie a vyjadrenie zamestnávateľa o počte detí,
- vyjadrenie zamestnávateľa, odborového zväzu,

e/ na nákup liekov pri ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením **do výšky 30 €** /raz v roku – 8/2023/,

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

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

3. Príspevok na rekreácie a zájazdy :

Príspevok na jedného účastníka bude určený rozpočtom podľa jednotlivých akcií.

a/ príspevok na výchovno – vzdelávací zájazd, rekreácie v rámci Slovenska, zahraničné zájazdy

Pri výbere účastníkov sa bude riadiť zásadami :

- ponukový list
- pri výbere účastníkov sa prihliada na predchádzajúce čerpanie príspevkov zo SF

Poskytnutie príspevku je v plnom rozsahu zdaniteľným plnením, čiže podlieha zdaneniu 19 %. Ide o zdaniteľný príjem, vstupuje tento príjem do vymeriavacieho základu pre výpočet poistného.

4. Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky :

a/ jednorazový príspevok za humánnu činnosť /darcovstvo krvi /,

- Zlatá Jánskeho plaketa : 50 €
- Diamantová Jánskeho plaketa : 60 €

b/ ďalší humánný čin /záchrana života, darcovstvo kostnej drene / **do výšky 15 €,**

c/ úhrada nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania /kancelárske potreby, občerstvenie, obed/ do výšky : 15 € na osobu,

d) rezortný deň zamestnancov školstva,

e/ príspevok na športové, kultúrne podujatia a podujatia organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou,

f) príspevok na úhradu nákladov zamestnanca spojených s jeho účasťou na školení (napr. aj školenie – vzdelávanie pre predsedov ZO OZ PŠaV, riaditeľov škôl a zriaďovateľov za účasti funkcionárov a špecialistov OZ PŠ aV na Slovensku).

Článok 4

Zdaňovanie

Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu sa riadi všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sú platné v aktuálnom období.

Článok 5

Tieto zásady nadobúdajú účinnosť dňom 19. marca 2025.

Mgr. Tatiana Kožárová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

Mgr. Lenka Malíková
riaditeľka školy

Príloha 4

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2025

Zostatok finančných prostriedkov k 1. 1. 2025	7 261,48 €
Povinný prídelenie v roku 2025	9 000,00 €
spolu	16 261,48 €

.....

Predpokladané výdavky sociálneho fondu v roku 2025

1. Príspevok na stravu	6 000,00 €
2. Príspevok na rekreácie a zájazdy	2 000,00 €
3. Príspevok na kultúru, šport	2 000,00 €
4. Príspevok na sociálnu výpomoc	300,00 €
5. Príspevok na dôchodkové pripoistenie	500,00 €
6. Ďalšia realizácia sociálnej politiky	4 000,00 €
Celkové výdavky	14 800,00 €

Mgr. Tatiana Kožárová
predsedníčka ZO OZ PŠaV

Mgr. Lenka Malíková
riaditeľka školy

