

Kolektívna zmluva na rok 2025



Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole, Jarovnice 464
IČO : 55830382
zastúpená **Mgr. Máriou Vološinovou**, predsedníčkou ZO OZ PŠaV
/ďalej odborová organizácia/

a



Základná škola, Jarovnice 464,
IČO : 55710867
zastúpenou **Ing. Evou Srnkovou**, 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 ROK 2025**

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 21.01.2025, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy predsedu odborovej organizácie.

Splnomocnenie tvorí prílohu č. 1 tejto KZ.

- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.09.2023. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch skratka „ZOPZOZ“, namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“ a 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 sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne včas poskytovať pravdivé informácie o pripravovaných opatreniach a zámeroch.
- (4) 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 údržbou a technickou prevádzkou (§ 240 ods. 5 ZP).
- (5) Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno na nevyhnutný potrebný čas s náhradou mzdy, pokiaľ ju nemôžu vykonávať mimo pracovného času.

- (6) Zamestnávateľ pri nástupe nového zamestnanca do zamestnania poskytne priestor na informovanie tohto zamestnanca o existencii a činnosti ZO OZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa a upravuje kolektívne a individuálne pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnávateľom na jednej strane a zamestnancami na druhej strane. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov.
- (2) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami.
Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 16. apríla 2025 a skončí 31. decembra 2025.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák.č.211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.

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 číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť (nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ.
- (3) V prípade rozsiahlych zmien sa môžu zmluvné strany dohodnúť aj na vydaní novej 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. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 pracovných dní od požiadania.

- (2) Nových zamestnancov prijatých 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 z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona OVZ zohľadňujúc špecifiká ZOPZOZ a podľa ustanovení dohodnutých v tejto KZ i KZVS.
- (2) KZ pojednáva len o tých zložkách funkčného platu, kde je možnosť odchýlenia sa od zákona OVZ alebo je možné určiť priaznivejšie podmienky zamestnávateľom.
- (3) **Príplatok za riadenie:**
§ 8 Z. 553/2003 OVZ.
- (4) **Príplatok za zastupovanie:**
§ 9 Z. 553/2003 OVZ.
- (5) **Osobný príplatok:**
§ 10 Z. 553/2003 OVZ.
- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
 - b) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní ***kritériá na priznanie osobných príplatkov, ktoré sú uvedené v prílohe č.2 tejto KZ.***
 - c) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
 - d) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.
- (6) **Príplatok za výkon špecializovanej činnosti:**
§ 13a, 13b Z. 553/2003 OVZ.

(7) **Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**

§ 14c ods. 2 Z. 553/2003 OVZ.

(8) **Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia**

§ 14d ods. 2 Z. 553/2003 OVZ.

(9) **Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca:**

§ 14e ods. 2 Z. 553/2003 OVZ.

- a) 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.

(10) **Ďalšie príplatky podľa OVZ:**

- a) v súlade s § 16 (práca v noci),
- b) v súlade s § 17 (práca v sobotu a v nedeľu),
- c) v súlade s § 18 (práca vo sviatok),
- d) v súlade s § 19 (práca nadčas),
- e) v súlade s § 19a a § 21 (neaktívna časť pracovnej pohotovosti).

(11) **Odmena:**

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancom poskytovať odmenu v súlade s § 20 zákona 553/2003 OVZ.
- b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov a 60 rokov veku a to nasledovne:**
 - Odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi vo výške funkčného platu v prípade, ak zamestnanec v čase dovŕšenia jubilea odpracoval u zamestnávateľa minimálne 3 roky a za toto obdobie neporušil pracovnú disciplínu.
 - Odmenu pri dosiahnutí 60 rokov veku zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi vo výške funkčného platu v prípade, ak zamestnanec v čase dovŕšenia jubilea odpracoval u zamestnávateľa minimálne 5 rokov a za toto obdobie neporušil pracovnú disciplínu.
- c) Pri príležitosti **Rezortného dňa** môže zamestnávateľ ocenenému zamestnancovi vyplatiť odmenu vo výške najmenej 100 €.
- d) Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba ani zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba.

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 vykoná po predchádzajúcom súhlase člena odborovej organizácie zrážky zo mzdy z titulu členských príspevkov v prospech odborovej organizácie **vo**

výške 1% čistého mesačného príjmu a to najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy :

a. vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena na číslo účtu

Odborový zväz PŠaV - Bajkalská 29/A , 815 70 Bratislava

IBAN: SK82 0900 0000 0000 1149 1378

VS: 73-1019-708

b. vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena na číslo účtu

ZO OZ PŠaV pri ZŠ, Jarovnice 464, 082 63 Jarovnice

IBAN: SK15 5600 0000 0027 1544 1001

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 b) ZP **odstupné** a to:
 - a) jeho mesačného 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) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov a menej ako dvadsaťpäť rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako dvadsaťpäť 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) jeho mesačného 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) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 ZOPZOZ **odstupné** ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. ZP.
- (4) 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 zamestnancovi vyplatí **odchodné v sume dvoch funkčných plátov**, ak zamestnanec požiada o poskytnutie

dôchodku, alebo o jeho poskytnutie požiada do 10 pracovných dní od skončenia pracovného pomeru.

- (5) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy.

Článok 10

Príspevok na dôchodkové doplnkové poistenie a sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je **2 % z 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 predchádzajúcej vety.
- (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) **DDS a oslobodenie od dane:**
Podľa § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov je **príjmom oslobodeným od dane nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi v úhrnnej sume najviac 500 eur za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov**, ak zákon o dani z príjmov neustanovuje inak a zamestnávateľom vynaložené prostriedky na toto nepeňažné plnenie nie sú uplatnené ako výdavky na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

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

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a 1/2 hodiny týždenne; pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/4 hodiny týždenne.

Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.

- (2) Zamestnávateľ môže umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

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 ZP, 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) Zamestnávateľ môže v zmysle § 48 odsek 4 písmena d) ZP uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú na všetky pracovné pozície vzniknuté v rámci európskych projektov, ktoré sú zazmluvnené na obdobie nad rámec ZP (na viac ako 2 roky) a to maximálne na dobu trvania projektu.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
- (2) Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku. O čerpanie dovolenky si zamestnanec musí požiadať písomnou formou (tlačivo dovolenka).

Technicko administratívni pracovníci do 33 rokov 5 týždňov (20+5)
Technicko administratívni pracovníci nad 33 rokov 6 týždňov (25+5)
Pedagogickí zamestnanci a odborní zamestnanci 9 týždňov (40+5)

Plán dovolení na kalendárny rok 2025 tvorí prílohu č. 3 tejto KZ.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru 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 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 nespĺnenie dohodnutého záväzku v sume **500 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 tejto KZ, najmä:

SPOLUROZHODOVANIE:

§ 12 zákona 552/2003 Z.z.	§ 12 Pracovný poriadok; Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.
§ 39 ods. 2 ZP	vydanie predpisov o BOZP
§ 84 ods. 1 ZP	vydávanie a zmeny pracovného poriadku
§ 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
§ 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 <u>Zníženie náhrady platu pri prekážke v práci podľa §142 ods. 4 Zákonníka práce – OZ PŠaV.</u> Podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce:

	<i>Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.</i> Zamestnávateľ nemôže jednostranne rozhodnúť o znížení náhrady mzdy zamestnancom pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa, ani nemôže túto dohodu nahradiť dohodou so zamestnancom. Zníženie náhrady mzdy môže zamestnávateľ realizovať len v prípade, že sa písomne dohodol so zástupcami zamestnancov a v písomnej dohode aj vymedzil vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancom pridelovať prácu. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ musí realizovať náhradu mzdy pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa vo výške 100% priemerného zárobku (funkčného platu) zamestnanca. Na predsedov základných organizácií je v tejto súvislosti nedôvodne vyvíjaný nátlak zo strany zamestnávateľov a zriaďovateľov za účelom podpísania ad hoc dohody, podľa ktorej by zamestnanci mali znížený príjem na 60%. Tvrdenie, že sú predsedovia na takýto návrh povinní pristúpiť, alebo dokonca, že na ich podpise nezáleží a zamestnávateľ môže jednostranne pristúpiť k zníženiu náhrady mzdy, je zavádzajúce a v rozpore s vyššie uvedeným ustanovením Zákonníka práce. Odporúčame predsedom základných organizácií, aby na takúto úpravu pracovnoprávných vzťahov, ktorá výrazne zhoršuje podmienky odmeňovania zamestnancov, nepristupovali a vyzývame zamestnancov, aby v tomto postoji podporovali predsedov svojich základných organizácií.
§ 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 Zb. o sociálnom фонде	určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitií

INFORMOVANIE:

§ 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
§ 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
§ 58 ods. 10 ZP	využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti
§ 73 ods.2 ZP	hromadné prepúšťanie, o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
§ 73 ods. 2 a) 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 štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbery a štatistické výkazy
-------------------	---

PREROKOVANIE :

§ 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
§ 141 ZP	dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi
§ 144a ods. 6 ZP	rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
§ 152 ods. 8 ZP	-stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci -umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom -rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie
§ 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 náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.
§ 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, splynutie, 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
§ 239 ZP	umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady
§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z. § 16 zákona 138/ 2019	zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci, ak má odôvodnené pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekárom podľa odseku 6; povinnosťou zamestnanca je podrobiť sa tejto lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci
§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.	určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti
§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.	plán profesijného rozvoja

KONTROLNÁ ČINNOSŤ :

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

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 ZO OZ, 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 ZP 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).

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

Zdravotnícka starostlivosť

(1) 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.),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) na základe žiadosti 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,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, výška náhrady príjmu je v období:
 - **od prvého dňa pracovnej neschopnosti do tretieho dňa** počas dočasnej pracovnej neschopnosti **50%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - **od štvrtého dňa pracovnej neschopnosti do desiateho dňa** počas dočasnej pracovnej neschopnosti **70%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§8 zák. č. 462/2003 Z. z.)

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ umožní pracovníkom v priebehu školského roka zúčastňovať sa krátkodobých výchovno-vzdelávacích zájazdov organizovaných zamestnávateľom, 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 rekreáciu v súlade s vnútroorganizačnými zásadami.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom bezplatne využívanie vlastných telovýchovných objektov za účelom relaxácie a regenerácie síl.

Článok 24

Stravovanie

- (1) 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.
- (2) 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 0,30 € na jedno hlavné jedlo**, v súlade s vypracovanými zásadami o čerpaní sociálneho fondu.
- (3) Zamestnávateľ nebude poskytovať počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti ani stravovanie, ani stravné lístky.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii a § 153 ZP.
- (2) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno za účelom zvyšovania kvalifikácie s náhradou funkčného platu (§ 82 ods. 1 zákona o POZ).
- (3) Pracovné voľno čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom (§ 82 ods. 3 zákona o POZ).
- (4) Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec môže absolvovať vzdelávanie a vykonať atestáciu počas prerušenia výkonu pracovnej činnosti po dohode so zamestnávateľom (§ 82 ods. 6 zákona o POZ).

Článok 26

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 1,05%
- b) zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Rozpočet sociálneho fondu, zásady pre jeho tvorbu a použitie tvoria prílohu č. 4 tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 27

Záverečné ustanovenia

- (1) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exemplári.
- (2) Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Jarovniciach 15. 04. 2025

KRITÉRIA NA PRIZNANIE OSOBNÉHO PRÍPLATKU (ODMENY)

Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok.

Návrh na poskytnutie osobného príplatku zamestnancovi vrátane jeho výšky písomne odôvodní vedúci zamestnanec a predloží riaditeľovi školy.

Poskytnutie a výška osobného príplatku (odmeny) je závislá od stavu hospodárenia školy a s tým súvisiacej výšky disponibilných finančných prostriedkov na účte školy.

Jednou z podmienok pre priznanie osobného príplatku (odmeny) zamestnancovi školy je aj jeho aktívna účasť na vytváraní podmienok pre dlhodobé dobré medziľudské vzťahy a podiel na formovaní tvorivého pracovného kolektívu, ktorého je členom.

Osobný príplatok môže priznať zamestnávateľ zamestnancovi aj za splnenie takých úloh a činností, ktoré nebolo možné ohodnotiť iným spôsobom (napr. odmenou, náhradným voľnom, iným príplatkom) a ktoré prispeli k zvýšeniu kvality v činnosti školy.

Osobný príplatok nie je možné priznať tomu zamestnancovi, ktorý v období posledných šiestich mesiacov porušil pracovnú disciplínu a vnútorný poriadok školy podľa kritérií vymedzených v pracovnom poriadku školy.

Kritériá na priznanie osobných príplatkov pre vedúcich zamestnancov

Vedúcim organizačných úsekov v rámci uvedených činností určuje kritériá na udeľovanie príplatkov riaditeľ školy. Zohľadňuje sa:

1. efektívne a hospodárne riadenie prideleného organizačného úseku,
2. realizácia plnenia koncepcie rozvoja školy a školského zariadenia, plánu práce, ŠKVP,
3. samostatnosť vedúceho zamestnanca pri zabezpečovaní plynulej a nerušenej prevádzky školy,
4. odraz kvality riadiacej práce na celkovej klíme školy, na výchovno-vzdelávacích výsledkoch, stabilite pedagogického kolektívu a interpersonálnych vzťahoch,
5. uplatňovanie progresívnych foriem a metód práce, zavádzanie alternatívnych a inovačných prvkov do procesu riadenia,
6. zvyšovanie a skvalitňovanie podmienok činnosti školy,
7. úroveň spolupráce s poradnými orgánmi školy, obcou, ostatnými organizáciami, ŠÚ, OÚ, odbor školstva, ČŠPP, CPPPaP a inými inštitúciami,
8. budovanie imidžu školy, v rámci obce, okresu, kraja – prezentácia a propagácia školy,
9. nákup a výdaj čistiacich prostriedkov, dôkladná evidencia zásob,
10. efektívne a účelné využívanie pracovných prostriedkov.

Kritériá na priznanie osobných príplatkov pre pedagogických zamestnancov

Zohľadňuje sa:

1. kvalita práce na vyučovaní - uplatňovanie názorných aktivizujúcich, tvorivých a inovačných metód a foriem,
2. otvorenosť voči novým pedagogickým prístupom a trendom a ich implementácia,
3. pedagogická tvorivosť, individuálna starostlivosť o žiakov s problémami v učení, práca so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia,
4. zhotovovanie učebných pomôcok a príprava zážitkového vzdelávania,
5. práca s talentovanými žiakmi vo forme prípravy na súťaže, vystúpenia a prijímacie pohovory,
6. príprava žiakov na testovanie T9,
7. príprava žiakov na súťaže: recitačné, športové...,
8. príprava metodických materiálov, pracovných listov, učebných pomôcok a publikačná činnosť zamestnancov,
9. organizovanie zaujímavých a netradičných akcií so žiakmi,
10. organizácia vzdelávacích a knižničných podujatí,
11. príprava a realizácia kultúrnych programov,
12. príprava a organizácia exkurzií a výletov,
13. organizácia škôl v prírode, lyžiarskych, korčuliarskych kurzov,
14. príprava darčiekov a pozdravov pre rôzne príležitosti (Vianoce, Veľká noc, zápis budúcich prvákov, Deň matiek a iné),
15. presné a včasné odovzdávanie požadovaných údajov zástupcovi riaditeľa školy (podklady) do štatistík, charakteristík a hodnotenia žiakov, údajov o žiakoch),
16. kvalita riadenia triednych kolektívov a spolupráca s rodičmi, sociálnymi pracovníkmi ÚPSVaR, príslušníkmi PZ, pracovníkmi CPPPaP (riešenie konfliktných situácií a problémov, administratívne práce),
17. aktívna spolupráca s inými organizáciami (obecný úrad, obecná knižnica, zdravotné stredisko, a iné),
18. činnosť v komisiách (napr. BOZP, inventarizačnej, škodovej a iných),
19. starostlivosť o kabinety,
20. starostlivosť o pridelené priestory triedy, učebne,
21. starostlivosť o estetickú úroveň školy, chodieb, tried a výzdoba priestorov určených na realizáciu školských podujatí a aktivít,
22. starostlivosť o knižnice (žiacka, učiteľská),
23. vedenie kroniky,
24. vedenie školskej webovej stránky a facebookového profilu školy,
25. prezentácia školy na verejnosti a v masmédiách – slávnostné podujatia, školský časopis.

Kritériá na priznanie osobných príplatkov pre prevádzkových zamestnancov

Zohľadňuje sa:

1. zabezpečovanie údržby a čistoty tried, odborných učební a ostatných priestorov školy
2. podľa prideleného rajónu,
3. starostlivosť o vzornú čistotu a hygienu školských priestorov,
4. iné neopakujúce sa aktivity podľa určenia,
5. náročnosť práce, ktorá nie je priamo zohľadnená v pracovnom úväzku,
6. činnosť v komisiách (napr. BOZP, inventarizačnej, škodovej a iných)
7. dlhodobo kvalitne vykonávaná práca,
8. iniciatívne a samostatné plnenie mimoriadnych úloh,
9. vyčistenie priestorov po maliaroch, rekonštrukčných prácach,
10. plnenie úloh nad rámec svojich povinností,
11. iniciatívny a tvorivý prístup k práci.

Kritériá na priznanie osobných príplatkov pre zamestnancov ekonomicko-administratívneho úseku

Zohľadňuje sa:

1. výkon a úroveň administratívnych a účtovníckych prác,
2. starostlivosť o zverený majetok školy,
3. zavádzanie nových foriem práce do školskej administratívy,
4. presnosť a včasnosť odovzdania požadovaných hlásení, tabuliek a analýz,
5. dodržiavanie finančnej disciplíny,
6. činnosť v komisiách (napr. BOZP, inventarizačnej, škodovej a iných),
7. vedenie alebo participácia na vypracovaní a plnení projektov školy.

Kritériá pre odobratie osobných príplatkov

Osobné ohodnotenie môže byť odobrané podľa závažnosti pri neplnení základných povinností podľa ZP, organizačného a pracovného poriadku školy:

- a) pri porušení pracovnej disciplíny a základných povinností zamestnanca,
- b) pri zmene pracovnej náplne,
- c) ak sa zmenia alebo zaniknú dôvody, pre ktoré sa osobný príplatok priznal.

Odňatie alebo zníženie osobného príplatku bude prerokované s ZO OZ pri ZŠ, pričom stanovisko odborového orgánu nemá odkladný účinok.

Riaditeľstvo ZŠ po zhodnotení objemu mzdových prostriedkov a po prerokovaní s odborovými orgánmi, môže celoplošne znížiť alebo pozastaviť vyplácanie osobných príplatkov na určité časové obdobie.

V Jarovniciach 15. 04. 2024

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2025

1.	Zostatok SF z predchádzajúcich rokov	1 551,81 €
2.	Povinný prídelen vo výške 1,05 %	6 090,00 €
<i>Celkom príjmy na rok 2025</i>		7 461,81 €

<i>Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2025</i>		
1.	Príspevok na zabezpečenie stravovania	2 913,00 €
2.	Príspevok na sociálnu výpomoc - nenávratnú	1 000,00 €
3.	Príspevok na rekreácie, zájazdy a regeneráciu pracovnej sily	1 000,00 €
4.	Realizácia podnikovej sociálnej politiky	2 500,00 €
5.	Ostatné výdavky (poplatky, poštovné a iné)	48,81 €
<i>Celkom výdavky na rok 2025</i>		7 461,81 €

V Jarovniciach 15. 04. 2025

ZÁSADY

pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2025

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. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť a rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Za rodinného príslušníka sa považuje manžel/manželka, druh/družka a deti do dosiahnutia veku 26 rokov, pokiaľ sa pripravujú na budúce povolanie.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) 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.
- (5) Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
- (6) Tvorba fondu a čerpanie fondu sa vedie na osobitnom účte zamestnávateľa.
- (7) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa.
- (8) 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.

ČLÁNOK 2

Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond sa tvorí :

- a/ povinným prídelením , vo výške 1,05 %
- b/ zostatok SF k 31. 12. 2023: 1551,81 €

ČLÁNOK 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Príspevok na zabezpečenie stravovania: 2 913,00 €

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie zo SF nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,30 €**.

Tento príspevok nie je oslobodený od dane z príjmov.

2. Príspevok na sociálnu výpomoc – nenávratnú: 1 000 €

Sociálna výpomoc – je nenávratný finančný príspevok, ktorý sa poskytuje len v prípadoch, kedy sa zamestnanec dostane nie z vlastnej viny do ťaživej finančnej situácie, sociálnej tiesne, ktorú nemôže zvládnuť sám. Zamestnávateľ po pohode s odborovou organizáciou poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť jednorazovú sociálnu výpomoc, diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

- a) pri zvlášť závažných ochoreniach zamestnanca alebo rodinného príslušníka:**
onkologické ochorenia, srdcovo-cievne, ľadvinové a pod.; jednorazový príspevok
do výšky: 200 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- zdôvodnenie žiadosti,
- potvrdenie o zdravotnom stave,
- vyjadrenie zamestnávateľa, odborového zväzu.

- b) v mimoriadne závažných dôvodoch:**
živelná pohroma, požiar, výbuch plynu...; jednorazový príspevok
do výšky: 300 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

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

- c) jednorazová sociálna výpomoc pri úmrtí člena rodiny**
podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine; jednorazový príspevok
do výšky: 300 €

- bezdetné manželstvo: do výšky: 100 €
- pri 1 dieťati: do výšky: 200 €
- pri 2 a viac deťoch: do výšky: 300 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

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

- d) nákup liekov pri ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením: raz v roku
do výšky: 80 €**

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

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

- e) v mimoriadnej ťaživej finančnej situácii v rodine: raz za 2 roky
strata zamestnania, riešenie životných potrieb maloletých detí pri výraznom poklese príjmov v rodine; podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine
do výšky: 200 €**

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- zdôvodnenie žiadosti,
- potvrdenie o strate zamestnania alebo o poklese príjmov,
- vyjadrenie zamestnávateľa, odborového zväzu.

Poskytnutie príspevku v plnom rozsahu podlieha zdaneniu.

3. Príspevok na rekreáciu, zájazdy a regeneráciu pracovnej sily: 1 000 €

a) exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Za regeneráciu pracovnej sily sa považujú:

- exkurzno-vzdelávacie zájazdy (aktivity realizované zmluvnými stranami - príspevok na dopravu, ubytovanie, stravu),
- vstupenky na kultúrne, divadelné podujatia,
- príspevok na organizovanie športových podujatí a účasť na športových podujatiach (napr. volejbalový turnaj zamestnancov školstva).

- Príspevky, ktoré zamestnanci využívajú na regeneráciu pracovnej sily, môžu byť poskytnuté v peňažnej forme.
- Príspevky budú poskytnuté po odsúhlasení nadpolovičnou väčšinou zamestnancov.
- Príspevok na jedného účastníka bude určený rozpočtom a ponukou jednotlivých akcií.
- Pri výbere účastníkov sa bude prihliadať na predchádzajúce čerpanie príspevkov zo SF.
- Zamestnávateľ **môže** v závislosti od výšky zostatku SF poskytnúť zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily jednorazový finančný príspevok zo SF až do výšky 100 €. Príspevok je určený na regeneráciu (kultúrne a športové aktivity) a nie je podmienený predložením dokladov o jeho čerpaní. Príspevok sa vypláti k výplate za mesiac október zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá najmenej 6 mesiacov.

Poskytnutie príspevku je v plnom rozsahu zdaniteľným príjmom.

4. Realizácia podnikovej sociálnej politiky: 2 500 €

Sociálna podniková politika má zlepšiť kvalitu života zamestnancov a rozvíjať pozitívne vzťahy na pracovisku, čím vytvára produktívne a stabilné pracovné prostredie. Prispieva k vyššej spokojnosti zamestnancov, zníženiu fluktuácie, k zlepšeniu celkovej psychickej pohode a výkonnosti zamestnancov.

- Zamestnávateľ realizuje sociálnu podnikovú politiku prostredníctvom organizovania rezortného dňa zamestnancov školstva, vianočného posedenie zamestnancov a pod. Na tento účel poskytne zamestnávateľ zamestnancom nepenažný príspevok zo SF.

Poskytnutie príspevku v plnom rozsahu podlieha zdaneniu.

ČLÁNOK 4

Zdaňovanie

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

ČLÁNOK 5

- a) Pri čerpaní finančných prostriedkov v jednotlivých položkách je možnosť presunúť prostriedky medzi jednotlivými položkami so súhlasom zamestnávateľa a zodpovedného zamestnanca.
- b) Tieto zásady pre tvorbu a použitie SF nadobúdajú účinnosť dňom 15. apríla 2025 a končia dňa 31. decembra 2025.

V Jarovniciach 15. 04. 2025