

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA**  
*Základnej školy Bernolákova ulica 1061, 093 01 Vranov n/T*

*Vnútoraná smernica školy č.1/2024*

|                                       |                          |
|---------------------------------------|--------------------------|
| Organizácia                           | Základná škola           |
| Identifikačné číslo organizácie (IČO) | 31305318                 |
| Obec a PSČ                            | 093 01 Vranov nad Topľou |
| Ulica a číslo                         | Bernolákova 1061         |
| Štát                                  | Slovenská republika      |
| Právna forma                          | rozpočtová organizácia   |
| Štatutárny orgán                      | Mgr. Marek Cerula, MBA   |

Riaditeľ Základnej školy (ďalej len „škola“) schvaľuje túto kolektívnu zmluvu. Týmto sa ruší kolektívna zmluva zo dňa 06. februára 2020.

Platnosť kolektívnej zmluvy je od 19.02.2024

Vranov nad Topľou, 19.02.2024 Mgr. Marek Cerula, MBA - riaditeľ školy

Prerokované a odsúhlasené dňa: 16.02.2024  
predseda ZO OZ - zástupca zamestnancov

Kolektívna zmluva uzatvorená dňa 16.02.2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole Vranov nad Topľou, Bernolákova ulica 1061, IČO 42079586 zastúpenou Mgr. Zuzanou Melegovou členkou výboru ZO OZ na kolektívne vyjednanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy, na základe plnomocenstva zo dňa 14.2.2024 (ďalej Odborová organizácia)

a

Základnou školou Bernolákova ulica 1061 vo Vranove nad Topľou IČO 31305318, zastúpenou Mgr. Marekom Cerulom, MBA - riaditeľom školy (ďalej Zamestnávateľ).

## **Prvá časť**

### **Úvodné ustanovenia**

#### **Článok 1**

#### ***Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy***

(1)Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 14.2.2024, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Zuzanu Melegovú, členku výboru odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 14.2.2024 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2)Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 24.07.1996. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu 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 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ .

#### **Článok 2**

#### ***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

(1)Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcu z platných právnych predpisov.

(2) Výbor je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborového orgánu. V tomto smere môže Výbor predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.

Výbor je oprávnený najmä:

- vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
- vyžadovať od vedúcich pracovníkov potrebné informácie a podklady,
- podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
- vyžadovať od zamestnávateľa a orgánov jemu nadriadených, aby dali pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
- navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovno-právnych vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim pracovníkom, ktorí porušujú pracovno-právne predpisy, alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z KZ,
- vyžadovať od zamestnávateľa, prípadne od zriaďovateľa a štátnych orgánov správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly, alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podali odborové orgány, vykonávajúce túto kontrolu.

(3) Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne pozývať na rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby vzájomná informovanosť bola zabezpečená na kvalitnej úrovni.

(4) Pre členstvo alebo pre činnosť v odboroch, pre výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

### **Článok 3**

#### ***Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy***

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci a na dohodu o pracovnej činnosti.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 19.02.2024 a je platná do vydania novej KZ. V prípade dohodnutých iných zmluvných podmienok bude v priebehu tohto obdobia táto KZ doplnená novými dodatkami. Pokiaľ po uplynutí tejto doby nebude podpísaná nová KZ, platí táto KZ s prípadnými dodatkami až do podpísania novej KZ. Účinnosť článkov, ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t.j. článkov 7,9,10 a 27 končí vždy dňom 31.decembra príslušného kalendárneho roku.

(4) KZ rešpektuje ustanovenia kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa(KZVS).

#### **Článok 4**

##### ***Zmena kolektívnej zmluvy***

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode oboch 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 budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 7,9,10 a 27 a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

#### **Článok 5**

##### ***Archivovanie kolektívnej zmluvy***

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzatvorená.

#### **Článok 6**

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania. Kolektívna zmluva je zverejnená na webovej stránke školy po prihlásení sa na používateľské konto.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Zamestnanci školy svojím podpisom potvrdia oboznámenie sa s KZ. Prezenčná listina je súčasťou tejto KZ ako Príloha č.4.

(3) 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**

##### ***Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť***

Pri odmeňovaní zamestnancov sa postupuje podľa zákona č.553/2003 Z.z. a nariadenia vlády SR č.341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme.

Plat a odmeňovanie zamestnancov je rozpracovaný v čl.19, časť piata – Vnútorný mzdový predpis v Pracovnom poriadku školy. Kritériá pre pridelovanie osobného príplatku tvoria súčasť tejto KZ ako Príloha č.3.

### **1. Príplatok za riadenie**

(1)Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 k zákonu č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme.

(2)Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

### **2. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% ( § 13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4%, platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

### **3. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca**

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

- a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

(2)Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

(3)Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(4)Riaditeľovi školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

(5)Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

(6)Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

(7)Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

(8)Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

(9)Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

#### **4. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**

(1)Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

(2)Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

(3)Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

#### **5. Práca nadčas**

(1)Prácou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom školy na príkaz vedúceho zamestnanca alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien ( § 97ods.1 ZP).

(2) Za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorú zamestnávateľ zamestnancovi nenariadil ani ju neschválil. Uložiť nočnú prácu môže zamestnávateľ len v súlade s §97 a §98 Zákonníka práce.

(3) Podmienky vyplácania platu za prácu nadčas a čerpania náhradného voľna sú rozpracované v Pracovnom poriadku čl.17, str.27,28.

## **6. Odmena**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri dosiahnutí 50 rokov sa poskytne odmena každému zamestnancovi vo výške jeho funkčného platu, ak sú splnené podmienky čl.19 bod 35 a), b), c) Pracovného poriadku.

(2) Vyplácanie odmien podľa čl.19 ods.32 Pracovného poriadku.

## **Článok 8**

### ***Výplata platu a zrážky z platu***

Vyplácanie platu a zrážky z platu je v súlade s čl.20 a čl.21, str.33 a 34 Pracovného poriadku.

## **Článok 9**

### ***Odstupné a odchodné***

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** alebo **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), alebo zamestnancovi 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **zamestnancovi odstupné navýšené o jeden funkčný plat, ak pracovný pomer zamestnanca v organizácii trval najmenej 25 rokov.**

(2) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(3) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

(6) Odstupné bude zamestnancovi vyplatené najneskôr do 31.12. v danom kalendárnom roku.

### **Článok 10**

#### ***Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie***

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS vo výške 3%.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

### **Článok 11**

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom v platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, závisle 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) Pracovný čas zamestnancov je podrobne rozpracovaný v Pracovnom poriadku školy, vnútorný predpis č.2/2023 vo štvrtjej časti – Pracovný čas a dovolenka, čl.15 Dĺžka a využitie pracovného času, str.24,25 a v čl.16 Náplň a rozvrhnutie času pedagogických a nepedagogických zamestnancov str.26,27.

(2) Prehľad o rozdelení pracovného času tvorí prílohu č.2 Pracovného poriadku.

### **Článok 13**

#### ***Dovolenka na zotavenie***

(1) Základná výmera dovolenky pedagogických a nepedagogických zamestnancov je v súlade s kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a Pracovným poriadkom čl.18 str.28, bod 1,2,3.

(2) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov. Ďalšie podmienky čerpania dovolenky sú upresnené v Pracovnom poriadku čl.18, str.28,29.



## **Tretia časť**

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

#### ***Článok 14***

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

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

#### ***Článok 15***

#### ***Riešenie kolektívnych sporov***

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi / v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

#### ***Článok 16***

#### ***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, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (Za tým účelom sa zaväzujú upraviť

podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.5 ZP)).

(3) Zamestnávateľ môže poskytnúť pracovníkovi v odôvodnených prípadoch ak o to požiada neplatené pracovné voľno maximálne jeden mesiac v danom kalendárnom roku s nárokom na pôvodné pracovné miesto. V prípade dlhšieho neplateného voľna podľa možností zamestnávateľa.

(4) Zmluvné strany sa dohodli, že z príležitosti Dňa učiteľov bude na škole v deň osláv pre žiakov školy vyhlásené riaditeľské voľno a pedagogickí zamestnanci budú mať kultúrny program pri príležitosti osláv Dňa učiteľov.

### **Článok 17**

#### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods.3 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

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

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

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

### **Článok 18**

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

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

**a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:**

- vydanie a aktualizácia pracovného poriadku u zamestnávateľa,
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
- určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

**b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :**

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
  - b) o dôvodoch prechodu,
  - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
  - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz ročne (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods.6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o
  - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
  - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
  - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
  - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
  - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a ods. 4 ZP),

**c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),

- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 33,20 € (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP ),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP),

**d) umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

### **Článok 19**

#### **Záväzky odborovej organizácie**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO OZ, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

---

### **Článok 20**

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

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci pri výchove a vyučovaní je neoddeliteľnou súčasťou pracovnoprávných vzťahov, Pracovný poriadok ôsma časť, čl.24 str. 38.

### **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 sa bude v súlade s § 149 ZP zúčastňovať na rokovaníach o otázkach BOZP.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1-krát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu.

### **Článok 22**

#### **Zdravotnícka starostlivosť**

**Zamestnávateľ sa zaväzuje :**

- a/** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- b/** po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov zo sociálneho fondu,
- c/** počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 40% denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od štvrtého dňa do desiateho dňa 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§8 zákona č.462/2003 Z.z.),
- d/** prijať zamestnanca do pracovného pomeru len po absolvovaní vstupnej prehliadky pred podpísaním pracovnej zmluvy, náklady spojené so vstupnou prehliadkou si hradí zamestnanec sám.

### **Článok 23**

#### **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti**

Zamestnanci sa riadia Smernicou k zásadám priznania rekreačného príspevku – Vnútorňý predpis č.1/2019.

### **Článok 24**

#### **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, 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, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa 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 sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,25€ na obed.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojim bývalým zamestnancom, a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

### **Článok 25**

#### ***Starostlivosť o bývanie***

Zamestnávateľ, ak spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnenosti ich užívania.

### **Článok 26**

#### ***Starostlivosť o kvalifikáciu***

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov v súlade so zákonom o pedagogických zamestnancoch, prípadne jej zvyšovanie a dodržiavať §3 ods.3 a 5 OVZ, 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 súlade so zákonom č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch.

Prvý a druhý odsek sa nevzťahuje pre pracujúcich dôchodcov a zamestnancov, ktorí sú prijatí na dobu určitú a zamestnávateľ s nimi nepredpokladá obnovenie pracovnej zmluvy. Uvedení zamestnanci v čase vedľajších prázdnin čerpajú náhradné voľno, prípadne vzniknutú dovolenku.

### **Článok 27**

#### ***Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu***

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,30%

(2) Sociálny fond sa bude tvoriť vo výške 1,30 % zo súhrnu hrubej mzdy zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Základom na určenie ročného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

(3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(4) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe, ktorá je súčasťou tejto KZ.

## **Štvrtá časť**

### **Článok 28**

#### **Záverečné ustanovenia**

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy raz za polrok.

(2) Táto KZ je vyhotovená v 2 rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.

(3) Táto KZ nadobúda platnosť po podpísaní oboch zmluvných strán. Po zverejnení bude KZ zamestnancom školy dostupná na internetovej stránke školy.

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

Vo Vranove nad Topľou dňa 16.02.2024

---

Mgr. Zuzana Melegová  
predseda ZO OZ PŠaV

---

Mgr. Marek Cerula, MBA  
riaditeľ školy

## Príloha č.1

### Plnomocenstvo

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ Bernolákova ulica 1061, vo Vranove nad Topľou, IČO 31305318, na základe uznesenia výboru ZOOZ, IČO 42079586, zo dňa 14.2.2024, ktorý je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto Mgr. Zuzanu Melegovú, členku výboru Základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2024, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene našej základnej organizácie.

Vo Vranove nad Topľou, 14.2.2024

.....  
PaedDr. Bibiána Diliková  
za výbor ZO OZ

.....  
Ing. Ján Motešický  
za výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

Vo Vranove nad Topľou , 14.2.2024

.....  
Mgr. Zuzana Melegová  
predseda ZO OZ



## Príloha č.2

### Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

#### Článok 1

##### Všeobecné ustanovenia

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

(2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

(3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

(4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú. IBAN SK720200000001638745751. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

(5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

(6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa, finančná účtovníčka Ing. Mária Simanová.

#### Článok 2

##### Rozpočet sociálneho fondu

###### Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024

|   |                    |
|---|--------------------|
| a) prídelt vo výške 1,30 %                | <b>14 500,00 €</b> |
| b) zostatok SF z predchádzajúcich rokov   | 7 277,91 €         |
| c) splátky pôžičiek poskytnutých z FKSP   | 0,00 €             |
| d) splátky návratných sociálnych výpomocí | 0,00 €             |
| e) iné príjmy                             | 0,00 €             |
| <b>Spolu:</b>                             | <b>21 777,91 €</b> |

###### Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024

|                              |            |
|------------------------------|------------|
| a) stravovanie               | 3 400,00 € |
| b) na dopravu do zamestnania | 100,00 €   |

---

|  |                   |
|--|-------------------|
| c) sociálna výpomoc nenávratná                               | 1 000,00 €        |
| d) sociálna výpomoc návratná                                 | 1 000,00 €        |
| e) liečebná starostlivosť                                    | 100,00 €          |
| f)/ rekreačné pobyty zamestnancov                            | 100,00 €          |
| g/ exkurzno–vzdelávacie zájazdy, rekondičný pobyt            | 10 000,00 €       |
| h/ detské rekreácie  | 100,00 €          |
| i/ kultúra, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť      | 3 000,00 €        |
| j/ dary, odmeny pri výročí                                   | 800,00 €          |
| k/ sociálna politika v oblasti starostlivosti o zamestnancov | 2 000,00 €        |
| l/ projekt „Škola podporujúca zdravie“                       | 100,00 €          |
| <b>Spolu:</b>  | <b>21 700,00€</b> |

### Článok 3

#### Použitie a čerpanie sociálneho fondu

##### Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,25 €.
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,25 €.

##### Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

1. Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške:

|                   |                |
|-------------------|----------------|
| <b>5 – 7 km</b>   | <b>2,99 €</b>  |
| <b>8 – 10 km</b>  | <b>3,98 €</b>  |
| <b>11 – 13 km</b> | <b>4,65 €</b>  |
| <b>14 – 17 km</b> | <b>5,97 €</b>  |
| <b>18 – 20 km</b> | <b>7,30 €</b>  |
| <b>21 – 25 km</b> | <b>8,63 €</b>  |
| <b>26 – 30 km</b> | <b>9,96 €</b>  |
| <b>nad 31 km</b>  | <b>11,29 €</b> |

##### Sociálna výpomoc nenávratná

**charakteristika:** (sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca, odstraňovanie alebo zmierenie následkov živelných udalostí alebo dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia je poskytnutá z prostriedkov sociálneho fondu v úhrnnej výške najviac 1 000 € za zdaňovacie obdobie len od jedného zamestnávateľa je od dane oslobodená. Oslobodenie od dane sa týka len vyššie uvedených možností.)

(1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

1. pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka, ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 300 €,
2. pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
  - pri 1 dieťati 150 €
  - pri 2 deťoch 300 €
  - pri 3 a viac deťoch 450 €,
3. pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine,
4. v mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma – požiar, zosuv pôdy, výbuch plynu ...) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:
  - 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 10 000 €,
  - ak je škoda vyššia ako 10 000 € maximálne vo výške 1000 €.

**Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:**

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti,
- doklad o pracovnej neschopnosti, výška dávok vyplácaných sociálnou poisťovňou.

(2) Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

1. nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 500 €.

**Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:**

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

2. Na špecializované zdravotné úkony, pri vážnych zdravotných ochoreniach alebo úrazoch (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,) diferencovane do výšky 500 €.

**Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:**

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

3. V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 500 €, výpomoc sa

poskytne raz za dva roky ( 1-krát za dva kalendárne roky).

### **Sociálna výpomoc návratná**

(1) Zamestnancovi sa poskytne návratná pôžička s úrokom ako je bežný na trhu do výšky 600€. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo Výbore Odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi. Zamestnancovi sa bude zrážať mesačne z platu minimálne 10 €, po dobu maximálne 3 rokov.

(2) Zamestnancovi môže byť poskytnutá návratná sociálna výpomoc jedenkrát za 36 mesiacov, a to v prípade, že má uhradené všetky pozdĺžnosti voči SF. V odôvodnených prípadoch, pri zvlášť závažných, písomne doložených dôvodoch sa zamestnancovi môže poskytnúť návratná sociálna výpomoc aj pri nesplnení hore uvedených podmienok. O opodstatnenosti takejto žiadosti musí kladne rozhodnúť výbor odborovej organizácie aj zamestnávateľ.

(3) Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vrátiť sociálnu návratnú výpomoc okamžite ku dňu výpovede.

(4) Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s Odborovou organizáciou:

- zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky jednej tretiny z návratnej pôžičky,
- zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po určitú dobu vo výške 5 €, po dohode s výborom OZ a zamestnávateľom.

### **Dary**

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- zamestnancovi pri dovŕšení 40,50,60-teho roku života: jednorázovo 100 €,
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu 50 €,
- za záchranu života vo výške 200 €.

### **Liečebná starostlivosť**

Umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca v **trojročnom cykle** a zamestnancovi nad 50 rokov veku každý rok, ak o to zamestnávateľ požiadajú. Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi do výšky 10 € uhradí vyšetrenie u lekára za účelom preventívnej prehliadky, po predložení dokladu o úhrade u lekára, u ktorého bola preventívna prehliadka vykonaná.

### **Rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily**

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, na EXOD a doplnkové rekreácie zverejnené v Učiteľských novinách a Aktualitách zväzu najviac do výšky 20 € na jeden pobyt v roku na zamestnanca. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

### **Exkurzno-vzdelávacie zájazdy**

Zo sociálneho fondu sa budú hradí náklady exkurzno-vzdelávacích, poznávacích zájazdov, výletov, rekondičných pobytov v tuzemsku i v zahraničí pre zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu

sa poskytne príspevok do výšky 200 € na osobu, ktorá je zamestnaná na 100% úväzok. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

### **Detské rekreácie**

Zamestnávateľ prispieva na regeneračno-oddychový pobyt organizovaný pre deti zamestnancov do výšky 20 €, podľa sociálnej situácie v rodine. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

### **Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia a športová činnosť**

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení a iných kultúrnych podujatí - finančná čiastka do 20 € na osobu.

(1) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení a iných kultúrnych podujatí vo výške 15 € na osobu.

(2) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou vo výške 500 € podľa plánu činnosti:

- volejbalový turnaj,
- iné športové aktivity – klzisko.

### **Sociálna politika v oblasti starostlivosti o zamestnancov**

Zo sociálneho fondu sa poskytne pri rôznych významných udalostiach školy – Deň učiteľov, Vianočné posedenie so zamestnancami, začiatok nového roka príspevok do výšky 15 € na osobu a pri dožití 50 rokov príspevok na slávnostné posedenie so zamestnancom vo výške do 10 € na osobu.

### **Projekt „Škola podporujúca zdravie“**

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na činnosti vyplývajúce z projektu „Škola podporujúca zdravie“ podľa plánu práce:

- deň ovocia a zeleniny,
- pitný režim počas dňa a dodržiavanie počas školského roka,
- prevencia voči infekčným chorobám,
- odbúrание stresu na pracovisku,
- zdravá výživa,
- svetový Deň vody a iné.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 19.02.2024.

.....  
zamestnávateľ  
Mgr. Marek Cerula, MBA

.....  
odborová organizácia  
Mgr. Zuzana Melegová

**Príloha č.3**

**Kritériá pre pridelenie osobného príplatku**

**1. Pedagogickí zamestnanci:**

**A) Úroveň výchovy a vzdelávania**

| <b>Činnosť pedagogického pracovníka</b>   |
|---|
| Kvalitné výchovnovzdelávacie výsledky, využívanie inovačných metód a foriem práce |
| Podiel na tvorbe novej koncepcie vyučovania                                       |
| Úspešnosť v práci s nadanými a problémovými žiakmi                                |
| Výrazné zlepšenie výchovno-vzdelávacích výsledkov zverených žiakov                |
| Mimoškolská žiacka činnosť  |
| Práca s integrovanými žiakmi  |
| Práca v 1. ročníku  |
| Príprava školy v prírode, lyžiarskeho a plaveckého výcviku                        |
| Organizovanie školských exkurzií  |

**B) Špecifická činnosť**

| <b>Činnosť pedagogického pracovníka</b>  |
|--|
| Výchovné poradenstvo   |
| Kariérové poradenstvo  |
| Vedenie metodických orgánov  |
| Vedenie metodických orgánov pri MsÚ  |
| Školská knižnica   |
| Webová stránka školy   |
| Vedenie kroniky  |
| Vedenie databázy školy (aSc Agenda)  |
| Sklad učebníc  |
| Školský časopis  |
| Koordinátor - protidrogovej prevencie, environmentálnej výchovy, výchovy k manželstvu a rodičovstvu, školy podporujúcej zdravie, informatizácie, správca siete a ŠDK |

**C) Starostlivosť o vybraný úsek školy**

| Činnosť pedagogického pracovníka        |
|---|
| Vedenie kabinetov a odborných učební    |
| Starostlivosť o interiér triedy         |
| Starostlivosť o kvetinovú výzdobu školy |

**D) Propagácia školy v meste a regióne**

**E) Publikačná a projektová činnosť**

**F) Úspešná reprezentácia na súťažiach**

| Umiestnenie súťažiaceho                            | Odmena |
|--|--------|
| Okresné kolo 1. miesto                             | 60 €   |
| Okresné kolo 2. miesto                             | 40 €   |
| Okresné kolo 3. miesto                             | 20 €   |
| Krajské kolo 1. miesto                             | 100 €  |
| Krajské kolo 2. miesto                             | 80 €   |
| Krajské kolo 3. miesto                             | 60 €   |
| Celoslovenské kolo 1.–3. miesto                    | 100 €  |
| Účasť na celoslovenskom kole cez postupové OK a KK | 200 €  |
| Medzinárodné kolo 1. – 3. miesto                   | 300 €  |

**2. Nepedagogickí zamestnanci:**

Hodnotí sa:

- kvalita, kvantita a náročnosť vykonávanej práce, zodpovednosť, iniciatívne plnenie úloh vyplývajúcich z náplne práce,
- zabezpečenie plynulej, bezporuchovej a hygienickej prevádzky zvereného pracoviska podľa potrieb a požiadaviek zamestnávateľa,
- príkladné dodržiavanie BOZP, PO a zásad hospodárnosti pri využívaní zverených prostriedkov,
- výkon mimoriadnych prác v mimoriadnych situáciách nad rámec pracovného času a náplne práce,
- aktívny a tvorivý podiel zamestnanca pri riešení úloh pracoviska na úseku údržby,
- humánny a vládny prístup k spolupracovníkom a iným osobám prítomným na pracovisku, ktorý prispieva k príjemnej atmosfére školy,
- stupeň a úroveň pracovnej disciplíny a plnenie pokynov nadriadených,
- včasné, kvalitné a presné vykonávanie administratívnych, ekonomických a prevádzkových činností.

**Príloha č.4**

Oboznámenie s vnútorným predpisom v zmysle § 47 ods. 2 Zákonníka práce

Písomná evidencia o oboznámení zamestnancov s Kolektívnou zmluvou platnou od 19.02.2024

| P.č. | Meno zamestnanca | dátum | Podpis zamestnanca |
|------|------------------|-------|--------------------|
| 1.   |                  |       |                    |
| 2.   |                  |       |                    |
| 3.   |                  |       |                    |
| 4.   |                  |       |                    |
| 5.   |                  |       |                    |
| 6.   |                  |       |                    |
| 7.   |                  |       |                    |
| 8.   |                  |       |                    |
| 9.   |                  |       |                    |
| 10.  |                  |       |                    |
| 11.  |                  |       |                    |
| 12.  |                  |       |                    |
| 13.  |                  |       |                    |
| 14.  |                  |       |                    |
| 15.  |                  |       |                    |
| 16.  |                  |       |                    |
| 17.  |                  |       |                    |
| 18.  |                  |       |                    |
| 19.  |                  |       |                    |
| 20.  |                  |       |                    |
| 21.  |                  |       |                    |
| 22.  |                  |       |                    |
| 23.  |                  |       |                    |
| 24.  |                  |       |                    |
| 25.  |                  |       |                    |
| 26.  |                  |       |                    |
| 27.  |                  |       |                    |
| 28.  |                  |       |                    |
| 29.  |                  |       |                    |
| 29.  |                  |       |                    |



Oboznámenie s vnútorným predpisom v zmysle § 47 ods. 2 Zákonníka práce

Písomná evidencia o oboznámení zamestnancov s Kolektívnou zmluvou platnou od 19.02.2024

| P.č. | Meno zamestnanca | dátum | Podpis zamestnanca |
|------|------------------|-------|--------------------|
| 33.  |                  |       |                    |
| 34.  |                  |       |                    |
| 35.  |                  |       |                    |
| 36.  |                  |       |                    |
| 37.  |                  |       |                    |
| 38.  |                  |       |                    |
| 39.  |                  |       |                    |
| 40.  |                  |       |                    |
| 41.  |                  |       |                    |
| 42.  |                  |       |                    |
| 43.  |                  |       |                    |
| 44.  |                  |       |                    |
| 45.  |                  |       |                    |
| 46.  |                  |       |                    |
| 47.  |                  |       |                    |
| 48.  |                  |       |                    |
| 49.  |                  |       |                    |
| 50.  |                  |       |                    |
| 51.  |                  |       |                    |
| 52.  |                  |       |                    |
| 53.  |                  |       |                    |
| 54.  |                  |       |                    |
| 55.  |                  |       |                    |
| 56.  |                  |       |                    |
| 57.  |                  |       |                    |
| 58.  |                  |       |                    |
| 59.  |                  |       |                    |
| 60.  |                  |       |                    |
| 61.  |                  |       |                    |
| 62.  |                  |       |                    |
| 63.  |                  |       |                    |

Oboznámenie s vnútorným predpisom v zmysle § 47 ods. 2 Zákonníka práce

Písomná evidencia o oboznámení zamestnancov s Kolektívnou zmluvou platnou 19.02.2024

| P.č. | Meno zamestnanca | dátum | Podpis zamestnanca |
|------|------------------|-------|--------------------|
| 65.  |                  |       |                    |
| 66.  |                  |       |                    |
| 67.  |                  |       |                    |
| 68.  |                  |       |                    |
| 69.  |                  |       |                    |
| 70.  |                  |       |                    |
| 71.  |                  |       |                    |
| 72.  |                  |       |                    |
| 73.  |                  |       |                    |
| 74.  |                  |       |                    |
| 75.  |                  |       |                    |
| 76.  |                  |       |                    |
| 77.  |                  |       |                    |
| 78.  |                  |       |                    |
| 79.  |                  |       |                    |
| 80.  |                  |       |                    |
| 81.  |                  |       |                    |
| 82.  |                  |       |                    |
| 83.  |                  |       |                    |
| 84.  |                  |       |                    |
| 85.  |                  |       |                    |
| 86.  |                  |       |                    |
| 87.  |                  |       |                    |
| 88.  |                  |       |                    |
| 89.  |                  |       |                    |
| 90.  |                  |       |                    |
| 91.  |                  |       |                    |
| 92.  |                  |       |                    |
| 93.  |                  |       |                    |
| 94.  |                  |       |                    |