

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Zmluvné strany

Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej škole, Nám. kpt. Nálepku 12, Drienov

IČO: 31945953

zastúpená: Mgr. Helenou Šeminskou

splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 03.01.2024

ďalej ako „OZ“

a

.

Základná škola, Nám. kpt. Nálepku 12, Drienov

IČO: 37876848

zastúpená: **Ing. Ivana Vojteková, riaditeľ školy**

ďalej ako „zamestnávateľ“

Prerokované a odsúhlasené dňa: 14.10.2024

Táto kolektívna zmluva je platná dňom podpisu oboma zmluvnými stranami.

Táto kolektívna zmluva je účinná : 15.10.2024

Účinnosť kolektívnej zmluvy končí dňom 31.12.2024

Kolektívna zmluva bola zverejnená v Centrálnom registri zmlúv dňa: 8.11.2024

V Drienove 14.10.2024

Mgr. Helena Šeminská
za odborovú organizáciu

Ing. Ivana Vojteková
riaditeľ školy

Kolektívna zmluva uzatvorená dňa 14.10. 2024 medzi zmluvnými stranami nasledovne:

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 03.01.2024, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Helenu Šeminskú, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie¹ zo dňa 03.01.2024 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.2009 Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme označenie "zákon č. 553/2003 Z. z.", zákon o výkone práce vo verejnom záujme označenie „zákon č. 552/2003 Z. z." a namiesto zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch označenie „zákon č. 138/2019 Z. z.“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení a za nočnú prácu.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ je deň nasledujúci po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a skončí dňom 31. decembra 2024.

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 čísloujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 26 a to v závislosti od finančných zdrojov pridelených zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ

¹ Príloha č. 1 – Splnomocnenie na rokovanie o kolektívnej zmluve

zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia. V prípade rozsiahlych zmien zmluvné strany dohodnú novú KZ.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
- (2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo² na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie. Pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo³ na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov cez Edupage a o svojej činnosti informuje aj na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto bolo dohodnuté na všetkých úsekoch/pracoviskách na nástenke.

Druhá časť

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

- (1) Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, pri zohľadnení špecifik zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- (2) KZ pojednáva len o tých zložkách funkčného platu, kde je možnosť odchýlenia sa od zákona č. 553/2003 Z. z., alebo je možné určiť priaznivejšie podmienky zamestnávateľom.

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 zákona č. 553/2003 Z. z.).
- (2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria⁴, ktoré tvoria prílohu č.2 tejto KZ.
- (3) 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

² § 230b ods. 1 Zákonníka práce

³ § 230b ods. 1 Zákonníka práce

⁴ Kritériá na priznanie osobného príplatku

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.

- (4) Zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

2. Odmeny

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu v závislosti od počtu odpracovaných rokov v danej organizácii:
- 0 - 3 rokov – 1/4 z jeho funkčného platu,
 - 3 - 6 rokov – 2/4 z jeho funkčného platu,
 - 6 -10 rokov – 3/4 z jeho funkčného platu,
 - nad 10 rokov – 4/4 z jeho funkčného platu.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje sledovať finančné prostriedky určené na mzdy polročne a disponibilné zdroje sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom ako odmenu (§ 20 zákona č. 553/2003 Z. z.) na návrh priameho vedúceho zamestnanca na základe kritérií, ktoré si v priebehu roka sleduje vedúci zamestnanec. Priznanie odmeny odsúhlasí riaditeľ školy.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytnúť mu preddavok na plat v druhej polovici príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods. 3 ZP).
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 8 ZP).

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
- trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - šestnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (§ 13 b zák. č. 552/2003 Z. z.)
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi i 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:
- trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

-
- b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) pätnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) sedemnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi zamestnávateľ vyplatí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b ZP.
 - (4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi 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 trojnásobku jeho funkčného platu.
 - (5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume trojnásobku 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.
 - (6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
 - (7) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a 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 za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, v sume najmenej:
 - 0,5 % funkčného platu zamestnanca, ak u zamestnávateľa odpracoval menej ako 3 roky,
 - 1,0 % funkčného platu zamestnanca, ak u zamestnávateľa odpracoval minimálne 3 roky a menej ako 6 rokov,
 - 1,5 % funkčného platu zamestnanca, ak u zamestnávateľa odpracoval minimálne 6 rokov a menej ako 10 rokov,
 - 2% funkčného platu zamestnanca, ak u zamestnávateľa odpracoval minimálne 10 rokov.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 do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom v závislosti od dĺžky praxe

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom v platnej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil v závislosti od dĺžky započítanej praxe.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V zmysle § 85 ods. 8 ZP a kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska na základe podmienok uvedených v pracovnom poriadku školy.

Článok 12a

Spôsob a rozvrhnutie pracovného času zamestnancov

- (1) V zmysle § 90 ods. 4 Zákonníka práce začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
- (2) Ustanovenia o pracovnom čase, začiatok a koniec pracovného času dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považuje za splnenie povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 90 ods. 4) Zákonníka práce.
- (3) Zamestnanec je povinný byť na začiatku pracovného času už na svojom pracovisku a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.
- (4) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa príchody a odchody zamestnancov a odpracovaný pracovný čas vhodným spôsobom evidovali⁵ a kontrolovali.
- (5) Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov v súlade s § 7 ods. 1 zákona č. 138/2019 Z. z. tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť, a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou.
- (6) Týždenný rozsah priamej výchovnej vzdelávacej činnosti (úväzok) najviac na obdobie školského roka určí riaditeľ školy po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.
- (7) Zamestnanec je povinný využívať určený pracovný čas na vykonávanie prác vyplývajúcich z jeho pracovného pomeru. Bez súhlasu bezprostredne nadriadeného zamestnanca sa nesmie zamestnanec vzdaliť z pracoviska. Zamestnanec je povinný vykonávať práce od začiatku pracovného času až do jeho skončenia. Za zameškaný pracovný čas sa považuje aj neskorý príchod na pracovisko, predčasný odchod z pracoviska, ako aj každé opustenie pracoviska, ak k nemu neprišlo v súvislosti s plnením pracovných úloh. O povahe zameškaného pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom. Za neospravedlnené zameškanie pracovného času je zamestnávateľ povinný vyvolať proti zamestnancovi dôsledky v zmysle príslušných ustanovení Zákonníka práce.
- (8) Podrobnosti o základnom pracovnom čase, o evidencii pracovného času sa ustanovujú nasledovne:

<i>zamestnanec</i>	<i>základný pracovný čas</i>	<i>prestávka na jedenie a oddych *</i>	<i>práca mimo pracoviska</i>
PZ základnej školy, asistent učiteľa	07,45 – 14,00	11,40 – 14,00	15,00 – 18,00
Školský digitálny koordinátor	07,45 – 14,00	11,40 – 14,00	15,00 – 18,00
Vychovávateľ ŠKD	07,45 – 16,00	11,40 – 14,00	07,45- 10,35 17,00 – 18,00
Školský špeciálny pedagóg	07,45 – 16,00	11,40 – 14,00	17,00 – 18,00
Ekonomický zamestnanec	Pružný pracovný čas	***	***
Školník	07,00 – 18,00	11,40 – 14,00	***
Upratovačky	07,00 – 18,00	11,40 – 14,00	***
Zamestnanci ŠJ	07,00 – 15,00	11,00 – 14,00	***

Článok 12b

Rozsah a podmienky práce nadčas (nadčasovej práce zamestnancov)

- (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 (§ 97 ods. 1 ZP).
- (2) Hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca sa považuje za jednu hodinu práce nadčas ak splnil svoj základný úväzok..

⁵ § 99 Zákonníka práce - Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť. Počas dočasného pridelenia zamestnávateľ vedie evidenciu podľa prvej vety v mieste výkonu práce dočasne prideleného zamestnanca.

-
- (3) U zamestnancov s kratším pracovným časom (§ 49 ZP) je prácou nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Týmto zamestnancom nemožno nariadiť prácu nadčas.
 - (4) Zamestnávateľ presne rozvrhne predovšetkým základný úväzok pedagogického zamestnanca a osobitne určí hodiny vyučovacej činnosti alebo hodiny výchovnej činnosti prevyšujúce tento základný úväzok, ktoré sa budú považovať za prácu nadčas – posledné vyučovacie hodiny v rozvrhu pedagogického zamestnanca.
 - (5) Zamestnanec je povinný pracovať nadčas, ak mu zamestnávateľ nariadil prácu nadčas v súlade s právnymi predpismi. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi príkaz na prácu nadčas v primeranom časovom predstihu, ak tomu nebránia závažné prevádzkové dôvody. Za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorú zamestnávateľ zamestnancovi nenariadil ani ju neschválil.
 - (6) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.
 - (7) Za prácu nadčas sa nepovažuje sprevádzanie detí a dozor nad nimi počas akcií organizovaných školou a akcií, na ktorých sa zúčastňuje (školské výlety, súťaže, exkurzie, plavecký a lyžiarsky výcvik, škola v prírode a pod.), ktoré sa konajú v rámci 7,5 hodinového pracovného času zamestnanca, resp. v čase pracovnej zmeny.
 - (8) Za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorú priamy nadriadený nenariadil a ani ju neschválil.
 - (9) Počas zastupovania neprítomného pedagogického zamestnanca sa v prípade potreby môžu spájať skupiny rovnakých vekových kategórií do jednej triedy. V prípade školy v prírode, výletu, exkurzie sa spájajú deti v rámci 1. a 2. stupňa. V takýchto prípadoch nejde o prácu nadčas a zamestnancovi nárok na vytvorenie náhradného voľna nevzniká.
 - (10) Ak sa pedagogický zamestnanec zúčastnil na akcii školy (napr. výchovný koncert, divadelné predstavenie), nadčasová hodina mu nevzniká, nakoľko vykonával dozor nad deťmi v rámci svojej pracovnej doby.
 - (11) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas; zvýšenie podľa prvej vety⁶ za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.
 - (12) Dohoda o náhradnom voľne sa podpisuje na začiatku školského roka. Dohoda je dvojstranný právny akt. Zamestnanec nemôže byť donútený zo strany zamestnávateľa k podpisu dohody. V prípade podpísania dohody o náhradnom voľne sa v priebehu školského roka pri vzniku nadčasovej práce zamestnanec uvedie na pracovný výkaz, či nadčasová práca má byť preplatená, alebo má byť evidovaná na náhradné voľno.
 - (13) Zamestnanec pred nástupom na náhradné voľno vyplní tlačivo dohody o čerpaní náhradného voľna a predloží ju na schválenie priamemu nadriadenému. Ak náhradné voľno prechádza z jedného mesiaca do nasledujúceho, rozpíše sa na dve dohody o čerpaní náhradného voľna, teda za každý mesiac osobitne.
 - (14) Náhradné voľno nie je možné čerpať vopred, t. j. za prácu ešte nevykonanú.
 - (15) Počas letných prázdnin sa uprednostní čerpanie dovolenky.
 - (16) Odborný zamestnanec a nepedagogický zamestnanec si čerpá náhradné voľno za 1 deň v rozsahu pracovného času ustanoveného v pracovnej zmluve.
 - (17) Z náhradného voľna, ktoré vznikne pedagogickému zamestnancovi z výkonu inej práce ako vyučovaním, t. j. z práce súvisiacej s pedagogickou činnosťou sa pri čerpaní náhradného voľna odpočíta 7,5 hodín za jeden pracovný deň.

Článok 12c

⁶ § 19 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z.

Prestávky v práci

- 1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
- 2) Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny.
- 3) Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.
- 4) Prestávka poskytovaná z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa započítava do pracovného času.
- 5) Prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, čo sa do pracovného času v zmysle § 91 ods. 5 Zákonníka práce započítava, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom – uplatní sa v čase školských výletov, exkurzií a pod.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

- (1) Základná výmera dovolenky nepedagogického zamestnanca je šesť týždňov.
- (2) Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z. z. (§ 103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov (45 dní) v kalendárnom roku. Zamestnanec čerpá dovolenku spravidla počas školských prázdnin.
- (3) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky sa prihliada na úlohy školy a na oprávnené záujmy zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
- (4) Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka. Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie rodičovskej dovolenky ani do konca budúceho kalendárneho roka, poskytne jej zamestnávateľ nevyčerpanú dovolenku po skončení rodičovskej dovolenky.
- (5) Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodli inak. Deň nástupu dovolenky riaditeľ školy oznámi zamestnancom bez zbytočného prieťahu po určení plánu dovoleniek aspoň 14 dní pred nástupom dovolenky. So súhlasom zamestnanca sa môže táto lehota skrátiť.
- (6) V pláne čerpania dovoleniek sa zabezpečí, aby pedagogickí zamestnanci čerpali prevažnú časť dovolenky počas letných prázdnin. Pedagogickým zamestnancom, ktorí v čase letných prázdnin zabezpečujú nevyhnutné potrebné práce, sa určuje čerpanie dovolenky v čase zimných alebo jarných prázdnin, prípadne v čase prerušenia prevádzky.
- (7) Riaditeľ školy môže pedagogickým zamestnancom v súlade s §113 ods.1 Zákonníka práce určiť čerpanie pomernej časti dovolenky už v čase letných prázdnin, aj keď nespĺňajú podmienky na vznik nároku na dovolenku v zmysle § 101 Zákonníka práce, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka alebo do skončenia pracovného pomeru.
- (8) Zamestnanec je povinný včas oznámiť riaditeľovi školy skutočnosti, ktoré majú význam pre určenie nástupu dovolenky na zotavenie a včas navrhnúť termín nástupu dovolenky alebo jeho zmenu.
- (9) Pred nástupom dovolenky je zamestnanec povinný požiadať zamestnávateľa o poskytnutie dovolenky na predpísanom tlačive o čerpaní dovolenky a dovolenku nastúpiť až po jej schválení priamym nadriadeným.
- (10) Prípadné lekárske vyšetrenie počas dovolenky neprerušuje dovolenku.

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 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 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 prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových organov

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) 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 KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
 - b) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť

-
- elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP).
- (3) 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.
 - (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania: predsedovi výboru ZO, členom výboru ZO, členom komisie BOZP a zástupcom zamestnancov pre BOZP, členom ostatných orgánov ZO, členom orgánov OZPŠaV podľa potreby v roku.
 - (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR : predsedovi výboru ZO, členom výboru ZO, členom komisie BOZP a zástupcom zamestnancov pre BOZP, členom ostatných orgánov ZO, členom orgánov OZPŠaV podľa potreby v roku.

Článok 18

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

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) **vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou** v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
 - zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),
 - rozsah a podmienky 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 dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 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),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
 - určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití 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 jeden mesiac predtým:
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvodoch prechodu,
 - o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).

-
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za štvrtrok (§ 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:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ZP)
 - 4 ZP),
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 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),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci
 - a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, 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);
 - zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.).
- d) 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 (§ 239 ZP).

- (2) Zamestnávateľ môže v súlade s ustanovením §48 ods.4 písm. d) ZP opätovne uzatvárať pracovný pomer na dobu určitú do dvoch rokov alebo nad dva roky so zamestnancom:
 - a) pedagogický asistent, ktorý je prijatý na vykonávanie asistencie pri pedagogickej činnosti podľa § 21 zákona č. 138/2019 Z. z. v závislosti od schválenia finančných prostriedkov na daný školský rok a podľa aktuálnosti projektov v danom školskom roku,
 - b) školský špeciálny pedagóg, ktorý je prijatý podľa aktuálnosti projektov v danom školskom roku,
 - c) školský digitálny koordinátor, ktorý je prijatý podľa aktuálnosti projektov v danom školskom roku,
 - d) školský psychológ, ktorý je prijatý podľa aktuálnosti projektov v danom školskom roku,
 - e) vychovávateľ ŠKD, ktorý je prijatý na vykonávanie výchovnej činnosti v závislosti od nutnosti otvorenia oddelenia z hľadiska záujmu podľa § 20 zákona č. 138/2019 Z. z.
- (3) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane končenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou - podľa § 240 ods.7 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 KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
 - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
 - d) zabezpečiť pre zamestnancov hodnotenie zdravotného rizika raz za rok a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm. h) zákona NR SR č.355/2007 Z. z.
 - e) 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),
 - f) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - g) 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),
 - h) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),

-
- i) 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),
 - j) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
 - k) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
 - l) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - m) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
 - n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - o) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 21

Kontrola odborovým 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, 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, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z. z),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.
- d) všetci zamestnanci majú nárok na 1 deň pracovného voľna pri príležitosti Dňa učiteľov (Rezortný deň), ktorý môžu využiť na zotavenie, relax, rozšírenie sociálnych kontaktov, šport a pod.
- e) každý zamestnanec zamestnávateľa má nárok na 2 mimoriadne dni pracovného voľna s náhradou mzdy (sick days) v kalendárnom roku, ktoré môže využiť na efektívnejšie riešenie krátkodobej zdravotnej indispozície (nevyžaduje sa potvrdenie od lekára). Cieľom je podporiť zamestnancov, ktorí chcú chrániť svoje zdravie aj zdravie kolegov a zabezpečiť bezproblémovú prevádzku školy,
- f) každý zamestnanec zamestnávateľa má nárok na mimoriadny deň pracovného voľna s náhradou mzdy, ktorý môže využiť na regeneráciu po každom očkovaní (napr. COVID-19, chrípka). Cieľom je

podporiť zamestnancov, ktorí chcú chrániť svoje zdravie aj zdravie kolegov a zabezpečiť bezproblémovú prevádzku školy.

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ bude uprednostňovať svojich zamestnancov a ich rodinných príslušníkov pri bezplatnom využívaní športových zariadení školy,
- (2) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 11 rokov na ich žiadosť, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, na ďalšiu starostlivosť o deti neplatené voľno v dĺžke 2 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, .
- (3) Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v školskej jedálni z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla.
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **finančný príspevok na stravovanie**, ak:
 - a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
 - b) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,
 - c) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu – „ **home office**“ a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení
 - d) vlastné stravovacie zariadenie, v ktorom sa poskytuje jedno teplé jedlo vrátane vhodného nápoja je mimo prevádzky – tzn. počas prázdnin resp. z dôvodu prevádzkových obmedzení (odstávka vody, elektriny a i.)
- (6) Suma finančného príspevku na stravovanie, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancom predstavuje 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky.
- (7) Za minimálnu hodnotu stravovacej poukážky sa považuje 75% zo stravného⁷ poskytovaného pri tuzemských pracovných cestách.
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 0,40 EUR.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 1 písm. c) zákona č. 552/2003 Z. z. a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie⁸ zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu nepedagogických zamestnancov a jej prehlbovanie. Zvyšovanie kvalifikácie pedagogických zamestnancov prerokuje v termíne prerokovania plánu⁹ profesijného rozvoja.

⁷ stanovené Opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 176/2019 Z. z. o sumách stravného

⁸ § 153 Zákonníka práce

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

-
- (4) Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie.
 - (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje rekvafikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.
 - (6) Zamestnávateľ je oprávnený¹⁰ uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.
 - (7) Zamestnávateľ koordinuje a zabezpečuje profesijný rozvoj zamestnancov podľa ročného plánu vzdelávania pedagogických a odborných zamestnancov v zmysle § 40 ods. 5 zákona č. 138/2019 Z. z. a vydáva plán profesijného rozvoja v zmysle § 40 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z. po prerokovaní so zriaďovateľom, zástupcami zamestnancov, a v pedagogickej rade.
 - (8) Zamestnávateľ zabezpečuje a poskytuje pedagogickým a odborným zamestnancom aktualizčné vzdelávanie v zmysle § 57 zákona č. 138/2019 Z. z. a vydáva potvrdenie o aktualizáčnom vzdelávaní. Aktualizačné vzdelávanie zabezpečuje podľa potrieb školy na
 - a) udržiavanie alebo obnovovanie profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti,
 - b) získanie nových vedomostí a informácií o zmenách v právnych predpisoch, výchovno-vzdelávacích programoch, pedagogickej dokumentácii a ďalšej dokumentácii alebo
 - c) získanie nových vedomostí a zručností v konkrétnej oblasti pracovnej činnosti
 - (12) Aktualizačné vzdelávanie zabezpečuje podľa potrieb školy a v rozsahu podľa plánu profesijného rozvoja¹¹.

Článok 26

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,25%
 - c) z ďalších zdrojov (dary a dotácie).
- (2) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (3) Podrobnejšie je upravené použitie¹² a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č. 3, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 27

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ za celý rok do 15. februára v nasledujúcom roku.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák. č. 211/2000 Z. z. bezodkladne kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
- (3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

¹⁰ § 154 ods. 3 Zákonníka práce

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

¹² Príloha č. 3 – použitie a poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu

Kritériá priznania OP - pedagogickí zamestnanci			
P.č.	Hodnotená aktivita	mes. €	
1	výchovno-vyučovacie výsledky, kvalita, náročnosť, profesijné kompetencie, modernizácia, prístupy k žiakom, verejnosti, spolupráca s kolegami, samostatnosť, zodpovednosť, iniciatívnosť a pod.		
3	ročné hodnotenie pedagogického zamestnanca:	nevyhovujúco	0
3		čistočne vyhovujúco	10
4		štandardne	20
5		veľmi dobre	35
6		mimoriadne dobre	55
7	vedúci predmetovej komisie	aj otvorenie šk. roka	40
8	vedúci metodického združenia	aj zápis, spolupráca s MŠ, otvorenie šk. roka	40
9	výchovný poradca		20
10	koordinátor školského podporného tímu		30
11	školský koordinátor vo výchove a vzdelávaní	primár.prev.drog.závisl.a ďalš.soc.-patolog.javov (PPDZ)	20
		Prierezové témy vyplývajúce zo ŠkVP	
13		čitateľská gramotnosť	10
14		finančná gramotnosť	10
15		environmentálna výchova (+ hliadky, starostlivosť o kvety, areál, revitalizácie, separovaný zber, triedenie odpadu)	10
16		mediálna výchova (+ školský časopis)	20
17		výchova k manželstvu a rodičovstvu	10
18		výchova k zdraviu	10
19		výchova k ľudským právam	10
20		dopravná výchova	10
21		regionálna výchova	10
22		výchova k dobrovoľníctvu (+ Peer Helper)	10
23		pohybová výchova (+ ŠvP, plavecký výcvik, LVK, účelové cvičenia OŽaZ, OH)	10
24		informatiz.a vzdel.prostr.infor.-komunik.tech. (IKT) -	30
25		správca siete a digitálnych technológií	20
27	školský špecialista vo výchove a vzdelávaní	vých.a vzdel.detí a žiakov zo soc.znevých.prostr., začlenen.detí (SZPZZ)	10
28		využ.kniž.a inf. služ.pre vých.a vzdel., akt.vzdel., sebarozv.ž.,ped.a odb.z., správca knižnice, hlavný knihovník, kab. SJL (KIS)	30
29	člen školského podporného tímu		10
30	pomocný špecialista knižničných služieb, čitateľskej gramotnosti		15
31	celoškolské akcie		10
32	školský žiacky parlament		10

33	bezpečnosť práce (BOZP, PO, CO)	2 x ročne infor. zam., kontroly	20
34	estetizácia interiéru a exteriéru		10
35	pomocný knihovník (časopisy, objednávka kníh)		10
36	zapisovateľ, kronikár		20
38	administrátor externého testovania		10
39	správca odbornej učebne		10
40	správca ŠIS a databáz (+ vysvedčenia, sumáre, štatistiky, tlač na úrovni školy)		30
41	vedúci kabinetu		5 - 10
42	vedúci skladu učebníc	sam. obstarávanie učebníc, chýb. učebníc, evidencia, výdaj, príjem	20
43	školský zdravotník	2 x ročne infor.zam., kontroly,	10
45	člen hliadky PO, CO, EH		5
46	písomné práce 4. – 9. roč. MAT/SJL		5
47	písomné práce 4. – 9. roč. CJ		5
48	praktické cvičenia FYZ/CHE/BIO		5
49	sťažené pracovné podmienky	veľkosť, 1.r.,5.r.,9.r,spojená trieda,prevzatie novej triedy,začlen.žiaci okrem prípadov,na ktoré sa vzťahuje príplatok,a pod.	10-15
50	koordinátor IPV, blokového vyučovania	aj celoškolské akcie	15
51	aktuálne aktivity*	iné aktivity, špecif.práce, zvýš.výkon a pod.	návrh

Kritériá priznania OP - nepedagogickí zamestnanci

P. č.	Hodnotená aktivita	Mesačne v €	
1	pracovné výsledky, kvalita, náročnosť, profesijné kompetencie, prístup k žiakom, verejnosti, spolupráca s kolegami, samostatnosť, zodpovednosť, iniciatívnosť a pod.		
	kvalita práce podľa hodnotenia nadriadeného	štandardne	0 – 10
		veľmi dobre	15 – 25
		mimoriadne dobre	30 – 40
2	špecifické činnosti		
	správca príručných, prevádzkových skladov	5 – 15	
	vykurovanie a temperovanie	30	
	záhradnícke práce	5 – 20	
	starostlivosť o záhony, kvety v exteriéri školy	5 – 20	
	kontrola separácie odpadu	10	
	pomocný dozor	5	
	prerušovaná/nepravidelná pracovná doba, rôzne miesta výkonu práce, operatívne a samostatná riešenie naliehavých úloh	5 – 15	
	doplňkové účtovnícko-ekonomické práce (OZ, programy ŠJ...)	10	
	údržba pracovných odevov	5 – 10	
	výchova k zdraviu, mliečny program, ovocný program a pod.	5 – 20	
	sťažené podmienky na prácu - ŠJ iné	10	
	práca podľa potrieb zamestnávateľa pri plnení mimoriadnych pracovných úloh	5 – 15	

Zásady pre tvorbu a použitie Sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 26 tejto KZ, zamestnancom a ich 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 použitia SF.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa.
- (6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (7) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
- (8) Zamestnávateľ sa zaväzuje odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- (9) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda odborovej organizácie.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2024

- (1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024

a)	povinný prídel vo výške 1,25% z hrubých miezd	5493 EUR
b)	zostatok SF z roku 2023	2033 EUR
	Celkom	7526 EUR

- (2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024

a)	stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený ZP	1700 EUR
b)	na dopravu do zamestnania a späť	2880 EUR
c)	sociálna výpomoc nenávratná	150
d)	dary	100
e)	kultúrna, spoločenská činnosť	1000
f)	poznávacie zájazdy	1500
	Celkom	7330 EUR

Článok 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok vo výške 0,40 € na jeden odobratý obed.

2. Dopravu do zamestnania a späť

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok vo výške 160,- €, ak zamestnanec odpracoval najmenej osem mesiacov v kalendárnom roku a ak zvyčajné mesačné náklady s dochádzaním na pracovisko predstavujú verejnou dopravou bez nákladov na MHD najmenej 40,- € z miesta aktuálneho bydliska zamestnanca, pričom podmienkou poskytnutia tohto príspevku je pravidelná denná dochádzka na pracovisko so zarátaním čerpania schválenej dovolenky a OČR v rozsahu určenom Zákonníkom práce; PN, ktorá celkom nepresiahne 22 pracovných dní, nie je dôvodom na nepriznanie príspevku, v prípade PN, ktorá celkom presiahne 22 pracovných dní, sa za každých ďalších 20 pracovných dní kráti príspevok o 1 /10.

b) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok vo výške 160,- € za podmienok uvedených v bode (2) písmeno a) aj vtedy, ak jeho dochádzka na pracovisko nie je pravidelná, pričom podmienkou poskytnutia tohto príspevku takémuto zamestnancovi je vykonávanie pravidelných úloh pre zamestnávateľa mimo pracoviska.

c) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok vo výške 80,- €, ak zamestnanec odpracoval najmenej osem mesiacov v roku a ak zvyčajné mesačné náklady s dochádzaním na pracovisko predstavujú verejnou dopravou bez nákladov na MHD najmenej 20,- € z miesta aktuálneho bydliska zamestnanca; podmienkou poskytnutia tohto príspevku je pravidelná denná dochádzka na pracovisko so zarátaním čerpania schválenej dovolenky a OČR v rozsahu určenom Zákonníkom práce; PN, ktorá celkom nepresiahne 22 pracovných dní, nie je dôvodom na nepriznanie príspevku, v prípade PN, ktorá celkom presiahne 22 pracovných dní, sa za každých ďalších 20 pracovných dní kráti príspevok o 1 /10.

d) Príspevok za rok 2024 sa vyplatí vo výpláte za mesiac január 2025.

3. Sociálna výpomoc nenávratná

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

- o Zamestnancom pri dlhodobej PN 12 mesiacov a odchode do invalidného dôchodku poskytnúť do výšky 70,- €. Prílohy: lekárske potvrdenie, rozhodnutie o priznaní invalidného dôchodku
- o Zamestnancom pri PN dlhšej ako 30 pracovných dní poskytnúť do výšky 35,- € 1x v roku. Prílohy: lekárske potvrdenie
- o Pri úmrtí manžela (manželky), druha (družky) poskytnúť druhému z manželov príspevok vo výške: pri 1 dieťati 35,- €, pri 2 a viac deťoch 70,- €.
- o Pri úmrtí dieťaťa, ak sa sústavne pripravuje na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, a dieťaťa, ktoré je telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, poskytnúť výpomoc podľa individuálneho posúdenia.

4. Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- Zo SF možno poskytovať zamestnancom dary: pri ukončení pracovného pomeru (kytica), na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa na poslednej rozlúčke zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu. na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu.

6. Poznávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na rozšírenie vzdelávania zamestnancov.

7. Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa môže poskytnúť príspevok na organizovanie divadelných predstavení, prenájom spoločenskej miestnosti za účelom spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

Príspevky zo SF využívajú len zamestnanci, ktorí sú v danom roku v pracovnom pomere a tvoria SF.

Mgr. Helena Šeminská
za odborovú organizáciu

Ing. Ivana Vojteková
riaditeľ školy