

# Kolektívna zmluva

Uzatvorená dňa 16.12.2024 medzi zmluvnými stranami :

Základnou organizáciou OZPŠaV pri ZŠ s MŠ Vlčany 1547, 92584 Vlčany IČO:37863673 zastúpenou Mgr. Máriou Kürtiovou splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 ods.2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 16.12.2024

**a**

Základnou školou s materskou školou Vlčany 1547, IČO : 37863673, zastúpenou Mgr. Janou Zajacovou , riaditeľkou školy /ďalej zamestnávateľ/

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 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 ods.2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 16.12.2024, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Máriu Kürtiovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 16.12.2024 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.10.2004. 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 „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „ KZ“, namiesto označenia Zákonníka práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

### **Článok 2**

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

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy 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 zamestnávateľa.

3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami.  
Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2025 a skončí 31. decembra 2025.

### **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 „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2. V prípade rozsiahlych zmien v KZ sa môžu zmluvné strany dohodnúť aj na vydaní novej KZ.

### **Článok 5**

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

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

### **Článok 6**

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

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ 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.

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

**Článok 7**  
**Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

**Príplatok za riadenie**

1. Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ). Pri zohľadnení špecifik zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení neskorších zákonov.

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.

**Príplatok za zastupovanie**

1. Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).

2. Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

**Osobný príplatok**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonanie práce nad rámec pracovných povinností.

2. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

3. Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

5. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.

6. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

### **Príplatok za zmenu**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu

a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 2 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ),

### **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, zvýšenie o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

d) pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec, ktorý vykonáva činnosť supervízora patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti najviac v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.

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

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

- b) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- c) 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 euro centov nahor.

### **Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia**

1. Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.

2. Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu

- a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
- b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
- c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

3. Príplatok podľa odseku 1 je najviac 5 % z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

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

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

**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.**

### **Príplatok za prácu v noci**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP (§ 16 OVZ).

### **Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP (§ 17 OVZ).

### **Príplatok za prácu vo sviatok**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

### **Plat za prácu nadčas**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60% (§ 19 OVZ).

Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 8, 9 a 10 tohto článku (§ 19 OVZ).

### **Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku**

1. Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

2. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ .

3. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat. (§ 19a OVZ)

### **Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska**

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

### **Odmeny**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku sumou vo výške jeho funkčného platu.

2. Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu:

- a) Pri príležitosti obdobia letných dovoleniek
- b) Pri príležitosti vianočných sviatkov

Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

3. Odmena podľa odseku 2 písm.a/ sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. b/ sa vypláca v mesiaci december príslušného roka (§ 20 OVZ).

### **Článok 8**

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

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr v 12 . deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. / § 130 ods. 8 ZP /, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca, člena odborovej organizácie, na účet zväzu: č. ú: 0011491378/0900 vo výške 0,5% z čistého mesačného príjmu člena ZOOZ.

## Článok 9 Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsahu uvedený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

<i>trvanie pracovného pomeru</i>	<i>skončenie</i>	<i>výška odstupného</i>
menej ako dva roky	dohodou	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku
najmenej 2 r. a <5 r.	výpoveďou	dvojnásobok priemerného mesačného zárobku
	dohodou	trojnásobok priemerného mesačného zárobku
najmenej 5 r. a <10 r.	výpoveďou	trojnásobok priemerného mesačného zárobku
	dohodou	štvornásobok priemerného mesačného zárobku
najmenej 10 r. a <20 r.	výpoveďou	štvornásobok priemerného mesačného zárobku
	dohodou	päťnásobok priemerného mesačného zárobku
najmenej 20 rokov	výpoveďou	päťnásobok priemerného mesačného zárobku
	dohodou	šesťnásobok priemerného mesačného zárobku

2. Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer skončí podľa § 82 odst. 7 zákona č. 138/2019 Z.z. najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku pri skončení pracovného pomeru odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm.b) ZP v sume:

Trvanie pracovného pomeru	Výška odstupného
najmenej 2 r. a <5 r.	dvojnásobok jeho funkčného platu
najmenej 5 r. a <10 r.	trojnásobok jeho funkčného platu
najmenej 10 r a <20 r.	štvornásobok jeho funkčného platu
najmenej 20 rokov	päťnásobok jeho funkčného platu

3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
4. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm.b) Zákonníka práce.
5. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume najmenej jedného 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. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1

## **Článok 10**

### ***Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie***

Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených v období od 1.1.2025 do 31.12.2025 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

- a) U zamestnávateľa, u ktorého sa v kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2024 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2024, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2025 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- b) U zamestnávateľa, u ktorého sa v kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31. decembra 2024 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2024, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v období od 1.1.2025 do 31.12.2025 je najmenej 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

## **Článok 11**

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom určiť tarifný plat najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ). To však neplatí pre nepedagogických zamestnancov prijatých cez projekty.

## **Článok 12**

### **Pracovný čas zamestnancov**

1. V záujme vytvárania priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2025 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a súvisiace s ďalším vzdelávaním mimo pracoviska, v súlade s pracovným poriadkom školy.

3. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň. (§250b ZP)
4. Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom
  - a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
  - b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
6. Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach kuchár/ka, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, školník/kurič/záhradník/údržbár. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80% jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

#### **Článok 12a** **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. Zamestnávateľ oznamuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie cez pracovný poriadok – cez rozpis začiatok a koniec pracovného času.
3. Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny.
4. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítajú 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.
5. Prestávka poskytovaná z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa započítava do pracovného času.
6. 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 12b

### Pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu 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 učeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (§ 97 ods. 1 ZP).
2. U pedagogických zamestnancoch je prácou nadčas práca vykonávaná nad základný úväzok. Hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca sa považuje za jednu hodinu práce nadčas ak pedagogický zamestnanec splnil svoj základný úväzok, alebo vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorý nie je štatutárnym orgánom, ak splnil svoj základný úväzok.
3. U zamestnancov s kratším pracovným časom (§ 9 ZP) je prácou nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Týmto zamestnancom nemožno nariadiť prácu nadčas.
4. Riaditeľka školy 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.
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 škola zúčastňuje (školské výlety, súťaže, exkurzie, plavecký a lyžiarsky výcvik, škola v prírode a pod.), ktoré sa konajú do 15.30 hod., 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 I. a II. 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. 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.

12. Odborný zamestnanec a nepedagogický zamestnanec si čerpá náhradné voľno za 1 deň v rozsahu pracovného času ustanoveného v pracovnej zmluve.

### **Článok 12c** **Pravidlá skončenia pracovného pomeru**

1. Pracovný pomer možno skončiť v zmysle § 59 ZP:
  - a) dohodou,
  - b) výpoveďou,
  - c) okamžitým skončením,
  - d) skončením v skúšobnej dobe.
2. V prípade pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa pracovný pomer skončí aj zo zákona č. 138/2016 Z.z.
3. Pracovný pomer, uzatvorený na určitú dobu sa končí uplynutím tejto doby.
4. Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca
5. Postup, výpovednej doby pri skončení pracovného pomeru, zákaz výpovede, okamžité zrušenie pracovného pomeru, hromadné prepúšťanie a účasť zástupcov zamestnancov pri rozvázovaní pracovného pomeru upravujú § 60 až 74 ZP.
6. Pracovnoprávne dôsledky porušenia pracovnej disciplíny sú určené pracovným poriadkom.
7. Vydávanie pracovného posudku a potvrdenie o zamestnaní vo vzťahu zamestnávateľ a zamestnanec upravuje § 75 ZP.
8. Zamestnanec má právu nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.
9. Pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa končí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm.b) ZP.

### **Článok 13** ***Dovolenka na zotavenie***

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
2. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov (30 dní) v kalendárnom roku.

3. Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovršil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov (30 dní) v kalendárnom roku.
4. Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z.z. (§ 103 o/ds. 3 ZP) je deväť týždňov (45 dní) v kalendárnom roku.
5. Zamestnávateľ umožní zamestnancom čerpanie dovolenky i počas školského roka, a to v odôvodnených prípadoch, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.
6. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú (starú) dovolenku (§ 113 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca. (250b ZP)

### **Tretia časť**

#### ***Kolektívne vzťahy a 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 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 nevyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky /ďalej ministerstvo/.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 333,00EUR. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní odo jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

## **Článok 16**

### ***Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností***

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych 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 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 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

a/ jednu miestnosť č. 233, o výmere 15 m<sup>2</sup>, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,

b/ jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia

alebo počítačového spojenia 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 pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácii a kontakt na predsedu odborovej organizácii. (§ 230b ods. 1 ZP)

3. 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)

4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy 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 v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však :

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO 3 dni v roku,
- členovia komisie BOZP 2 dni v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO 2 dni v roku,
- členovia orgánov OZPŠaV 2 dni v roku.

6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu za profesijný rozvoj, 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, najmenej však:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku
- členovia výboru ZO 3 dní v roku,
- členovia komisie BOZP/ a zástupcovia zamestnancov pre BOZP 2 dni v roku,
- členovia orgánov ZO 2 dni v roku,
- členovia orgánov OZ PŠaV 2 dni 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/
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov ,na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana /§ 240 ods. 9 ZP/
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP /39 ods. 2 ZP/
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času / § 87 ods. 2 ZP/
- zavedenie konta pracovného času ( § 87a ods. 1 ZP)
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času ( § 87a ods. 2 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času ( § 88 ods. 1 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien / § 90 ods. 4 ZP/
- určenie 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)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas ( § 97 ods. 9 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 dovoleniak 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 dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu / § 142 ods. 4 ZP/
- určenie prídelu 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/ pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
  - d/ plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov /§ 29 ods. 1 ZP/
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne /§ 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. 2 a), 4 ZP/
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci / § 98 ods. 7 ZP/
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske štatistické výkazy / § 229 ods. 1, 2 ZP/

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

- určenie týždenného rozsahu priamej výchovno-vzdelávacej činnosti najviac na obdobie školského roka /§ 7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z./
- Plán profesijného rozvoja /§40 ods.4 zák. č. 138/2019 Z.z./
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov / § 29 ods. 2 ZP/



- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času ( § 86 ods. 1 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov / § 73 ods. 2 ZP/
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom / § 74 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 / § 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 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 / § 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 zák. 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)

## **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 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 bude :
  - 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) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP)
  - e) 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)
  - f) 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)
  - g) poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm.b/ zákona o BOZP)
  - h) 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)
  - i) 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)
  - j) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP ) § 149 ZP a § 29 zákona o BOZP)
  - k) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§ 30e ods. 18 zákona 355/2007 Z.z.)

- l) zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (§ 10 zákona o BOZP)
- m) zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii (§ 30 ods. 1 zákona 355/3007)

## Článok 21

### *Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP*

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

**a/** kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobitnými ochrannými pracovnými prostriedkami

**b/** kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať

**c/** požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, a 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 a jeho vedomím

**d/** upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov

**e/** zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

## Článok 22

### *Zdravotná starostlivosť*

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

**a/** umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad (§ 30e ods. 18 zákon NR SR č. 355/2007 Z.z.),

**b/** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

**c/** po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

**d/** počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

- 45% denného vymeriavacieho základu zamestnanca určeného podľa osobitného predpisu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti
- 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca (§ 8 zák. č. 462/2003 Z.z.)

**e/** zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať

tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na seba spoznanie a riešenie konfliktov (§ 79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.)

### **Článok 23**

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

1. Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.

3. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

### **Článok 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.
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 0,50 € na jedno hlavné jedlo.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancom vykonávaných výkon práce na základe dohody, zamestnancom zamestnaným na kratší pracovný čas, svojim bývalým zamestnancom a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa § 152 Zákonníka práce poskytnúť finančný príspevok na stravovanie zamestnancom, ak:
  - a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku

- b) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie žiadnym iným spôsobom (vo vlastnom alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa a ani stravnými lístkami)
- c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom
- d) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácu prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo by akákoľvek forma zabezpečenia stravovania bola v rozpore s povahou vykonávanej domácej práce alebo telepráce.

### **Článok 25** ***Starostlivosť o bývanie***

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

### **Článok 26** ***Starostlivosť o kvalifikáciu***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, v prípade jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
4. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
  - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji
  - b) ďalších 5 pracovných dní na prípravu na vykonanie prvej alebo druhej atestácie
  - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca
5. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm.a)
6. Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

### **Článok 27** ***Tvorba sociálneho fondu***

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne :  
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený :
  - a/ povinným prídelom vo výške 1 % a
  - b/ ďalším prídelom vo výške 0,40 %

zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

2.Podrobnejšie je uvedená tvorba fondu, jeho výška a 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, že hodnotenie záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za prvý polrok najneskôr 15. augusta a za celý rok do 15. februára v nasledujúcom roku.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 5a ods. 5 písm.b/ zák. č. 211/2000 Z.z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.
3. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Vo Vlčanoch dňa 16.12.2024

---

základná organizácia

---

štatutárny zástupca zamestnávateľa

## **Splnomocnenie**

Základná organizácia OZPŠaV pri ZŠ s MŠ Vlčany 1547, 925 84 Vlčany, Org.č.: 73-1029-405, na základe uznesenia výboru ZO OZ, č.1, zo dňa 16.12.2024, ktorý je aj štatutárnym orgánom, **s p l n o m o c ň u j e** týmto Mgr. Mária Kúrtiová, predsedkyňu ZO OZ, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní a uzatvorení Kolektívnej zmluvy na rok 2025, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie Kolektívnej zmluvy na rok 2025 v mene našej organizácie.

Vo Vlčanoch, 16.12.2024

.....  
Za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

.....  
Mgr. Mária Kúrtiová  
predsedkyňa ZO OZ

**ZÁSADY PRE TVORBU A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU**  
**ZÁKLADNEJ ŠKOLY VO VLČANOCH NA ROK 2025.**  
**(DODATOK KU KOLEKTÍVNEJ ZMLUVE)**

**Článok 1**

Zamestnávateľ v súlade so Zákonom NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov, tvorí sociálny fond (ďalej len „SF“) spôsobom a vo výške dohodnutej v kolektívnej zmluve (ďalej len „KZ“).

**Článok 2**

Fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov. Prílohou týchto „Zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu“ je aj rozpočet sociálneho fondu. V priebehu roka sa môžu položky rozpočtu upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

**Článok 3**

**Tvorba sociálneho fondu**

Pri tvorbe sociálneho fondu na školách sa vychádza z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Preto celkový prídelený do sociálneho fondu na škole je tvorený povinným prídelením vo výške **1 %** a ďalším prídelením najmenej vo výške **0,40 %** zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, pričom toto ustanovenie platí nezávisle od toho či je na škole uzatvorená podniková Kolektívne zmluva.

**Článok 4**

**Zostatok sociálneho fondu**

Zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

**Článok 5**

**Čerpanie sociálneho fondu**

Zamestnávateľ v súlade so zákonom o sociálnom fonde poskytne z fondu:

- príspevok na závodné stravovanie zamestnancov
- príspevok na dopravu do zamestnania (podľa v súčasnosti platných legis. predpisov)
- sociálnu výpomoc nenávratnú
- rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily,



- dary pri pracovných a životných jubileách a významných životných situáciách zamestnancov
- darčekové poukážky v predvianočnom období
- iné príspevky
- ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov (dary pri pracovných a životných jubileách a významných životných situáciách zamestnancov, ďalej strava poskytovaná ako nepeňažné plnenie zamestnávateľom pre svojich zamestnancov zabezpečované inými subjektmi pri príležitosti Dňa učiteľov a vianočného posedenia)

## **Článok 6**

### **Príspevok na závodné stravovanie zamestnancov**

Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie pre všetkých zamestnancov v školskej jedálni. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok na závodné stravovanie v roku 2025 od prvého dňa nástupu do zamestnania. Príspevok zamestnávateľa je vo výške **0,50 €** na hlavné jedlo. Vedúca ŠJ mesačne vystaví faktúru na základe svojej evidencie zamestnancami odobratých obedov. Zamestnávateľ uvedenú faktúru uhradí z účtu sociálneho fondu bezhotovostným prevodom priamo na stravovací účet škôl. jedálne. Takto poskytnutý príspevok nepodlieha zdaneniu. Príspevok sa poskytuje zamestnancom, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu s poskytovateľom príspevku. Na konci kalendárneho roka sa urobí vyúčtovanie poskytnutých príspevkov na stravu a ak mal zamestnanec poskytnutý príspevok na menej dní ako v kal. roku odpracoval, dorovná sa tento príspevok na odpracované dni v roku. Takto vypočítaná suma sa odvedie priamo na stravovací účet školskej jedálne a zamestnanci budú mať možnosť za uvedený príspevok odobrať obedy vo výške, ktorá im prináleží po ročnom prepočítaní.

## **Článok 7**

### **Príspevok na dopravu do zamestnania**

Zamestnávateľ sa zaväzuje každému zamestnancovi v pracovnom pomere vyplatiť paušálny príspevok na dopravu do zamestnania a späť nezávisle na vzdialenosti bydliska od pracoviska vo výške 15 €. Tento príspevok sa vyplatí každému zamestnancovi raz polročne, t.j. do 12.7. a do 12.12. bežného roka. Tento príspevok nie je príspevkom podľa §7 ods. 1 písm. b) zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Zamestnanci, ktorí spĺňajú kritériá na poskytnutie príspevku podľa § 7 ods. 1 písm b/ zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde môžu požiadať zamestnávateľa o poskytnutie osobitného príspevku na dopravu do zamestnania a späť. V prípade splnenia kritérií:

1. priemerný mesačný zárobok nepresahuje 57% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa fond tvorí. Pre rok 2025 sa vychádza z priemernej nominálnej mesačnej mzdy na rok 2023 vo výške 1 430 €, 57% tejto sumy je 815,10 €.
2. pri pravidelnej autobusovej alebo železničnej doprave – mimo MHD

Výdavky na dopravu je zamestnanec povinný preukazovať mesačne. Doklady predloží zamestnanec vždy do 15. dňa po skončení mesiaca. Ak zamestnanec neodpracoval plný počet pracovných dní v priebehu daného mesiaca, alebo nebol v práci prítomný z dôvodu práceneschopnosti (ďalej len PN), ošetrovania člena rodiny (ďalej len OČR), čerpania

dovolenky, nástupu na materskú dovolenku, resp. odchodu do starobného či invalidného dôchodku, príspevok sa poskytne iba na počet skutočne odpracovaných dní. Po zdanení sa príslušná suma prevedie bezhotovostným prevodom na osobný účet pracovníka, ktorému v danom období vznikol nárok na príspevok.

## **Článok 8**

### **Príspevok na regeneráciu pracovnej sily**

a) Zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi v pracovnom pomere jednorazový príspevok na regeneráciu pracovnej sily, bez požiadavky preukázania výdavkov 15€, ak zamestnanec odpracoval v prvom polroku minimálne 120 dní. Príspevok sa kráti v rozsahu 50%, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný úväzok. Tento príspevok sa vyplatí každému zamestnancovi raz polročne, t.j. do 12.7. a do 12.12. bežného roka.

b) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi v pracovnom pomere príspevok zo SF na regeneráciu pracovných síl – rekreačné, zdravotnícke, vzdelávacie, telovýchovné a lebo športové zariadenia, ktoré vlastní zamestnávateľ alebo nevlastní, ale prenajme si ho od majiteľa a poskytne ho zamestnancom (napr. plaváreň, fitnes, saunu, telocvičňu).

## **Článok 9**

### **Príspevok na sociálnu výpomoc nenávratnú**

Zamestnávateľ po obdržaní žiadosti od zamestnanca a schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú nenávratnú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

- a) pri úmrtí rodinného príslušníka – manžela, manželky zamestnanca sumu 130 €,
- b) pri úmrtí zamestnanca sa poskytne sociálna výpomoc druhému z manželov vo výške:
  - pri 1 dieťati - 70 €
  - pri 2 deťoch - 100 €
  - pri 3 a viac deťoch - 150 €

Za deti sa pre účely týchto zásad považujú deti sústavne sa pripravujúce na budúce povolanie do 25. roku veku.

- c) pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia sociálnej situácie v rodine v sume 150 €,
- d) pri úmrtí zamestnanca, ktorý sa sám staral o dieťa sústavne sa pripravujúce na budúce povolanie v sume 180 €,
- e) v mimoriadne závažných dôvodoch – napr. živelná pohroma, poskytnú sociálnu výpomoc vo výške 1/10 z vyčíslenej škody do 1800 €, ak je škoda vyššia ako 1800 € výpomoc sa poskytne najviac do výšky 180 €. Ak poisťovňa uhradí celú výšku vzniknutej škody, zamestnancovi nevzniká nárok na sociálnu výpomoc. Tento príspevok si zamestnanec môže uplatniť iba 1 krát za kal. rok,
- f) pri dlhodobej práceneschopnosti, ktorá trvá dlhšie ako 3 mesiace v sume 100 €, taktiež tento príspevok môže byť zamestnancovi poskytnutý iba 1 krát za kal. rok.
- g) jednorazová výpomoc poskytnutá na základe individuálneho posúdenia písomnej žiadosti zamestnanca v súlade s vyhláškou o SF vo výške 70 €, poskytnutá 1 krát za kal. rok.

K žiadosti o sociálnu výpomoc treba priložiť nasledovné doklady:

k bodom a) – d): úmrtný list

k bodu e): potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody

potvrdenie poisťovne o výške vyplatenej náhrady škody  
fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti  
potvrdenie miestnej samosprávy o vzniku udalosti  
k bodu f): potvrdenie o PN, doložené k spracovaným mzdám  
k bodu g/ : písomnú žiadosť

## Článok 10

### Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom vecné, alebo peňažné dary:

- pri prvom odchode do starobného dôchodku vo výške 100 €.

Podmienkou vyplatenia uvedeného daru je 10 rokov, odpracovaných v našej škole.

Tieto finančné dary budú vyplácané bezhotovostným prevodom spolu s vyúčtovaním mzdy za príslušný mesiac, v ktorom zamestnanec dovŕšil vek vyššie uvedeného jubilea na osobný účet zamestnanca.

- pri životnom jubileu pri dosiahnutí veku 50 rokov vo výške 100 €.
- pri životnom jubileu pri dosiahnutí veku 60 rokov vo výške 100 €.
- príspevok na obstaranie pracovných pomôcok :

Pri určení konkrétnej výšky príspevku sa bude vychádzať zo skutočného zostatku SF a počtu všetkých pracovníkov na konci kalendárneho roka, počtu odpracovaných mesiacov v danom roku.

Napríklad : Skutočný zostatok SF za rok 2024	2000 €
<u>Počet pracovníkov k 31.12.2024</u>	<u>20 pracovníkov</u>
Výška príspevku na pracovníka :	100 €

Takto vypočítaná výška príspevku náleží pracovníkovi, ktorý pracoval na plný úväzok po celý rok. Pracovníkovi, ktorý nepracoval na plný úväzok, resp. po celý rok, sa výška príspevku alikvotne zníži. Príspevky sa realizujú na návrh riaditeľstva školy a po schválení ZO OZ v zmysle platných predpisov,

- zamestnávateľ poskytne každému zamestnancovi v pracovnom pomere jednorazový príspevok na obstaranie pracovných pomôcok, bez požiadavky preukázania výdavkov 15 €, ak zamestnanec odpracoval v prvom polroku minimálne 120 dní. Príspevok sa kráti v rozsahu 50%, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný úväzok. Tento príspevok sa vyplatí každému zamestnancovi raz polročne, t.j. do 12.7. a do 12.12. bežného roka.

## Článok 11

### Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu

V zmysle § 15 SR č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov možno zdaňovať (19 %) len tie príjmy z prostriedkov sociálneho fondu, ktoré sú poskytované v súlade s § 7 zákona SR č. 152/94 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

Od dane sú oslobodené príjmy a to:

- hodnota stravovania poskytovaná ako nepeňažné plnenie zamestnávateľom pre svojich zamestnancov na spotrebu na pracovisku – v školskej jedálni

Zdaniteľnými príjmami zamestnanca zo sociálneho fondu sú:

- vecné aj peňažné dary poskytované zamestnancom pri príležitosti pracovných a osobných jubileí, odchode do starobného dôchodku, príspevky na obstaranie pracovných pomôcok,
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily
- príspevky na sociálnu výpomoc
- príspevky na dopravu

Z poskytnutého príspevku zo sociálneho fondu zamestnávateľ okrem odvodu dane je povinný odviesť poistné na zdravotné a sociálne poistenie.

## Článok 12 Záverčné ustanovenia

Pre hospodárenie s fondom zostaví vlastný rozpočet riaditeľ školy v zmysle zákona o sociálnom fonde č. 152/94 Z. z. v znení neskorších predpisov podľa § 7 ods. 3, vzhľadom k tomu, že s predsedom odborovej organizácie, pôsobiacej pri ZŠ s MŠ vo Vlčanoch dospeli k vzájomnej dohode.

Rozpočet výdavkov bude upravený v nadväznosti na plnenie príjmov. Akékoľvek zmeny alebo doplnky možno vykonať len v rámci kolektívneho vyjednávania s odborovou organizáciou. Návrh na zmenu alebo doplnok môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán, pričom druhá strana je povinná na podaný návrh odpovedať do 30 dní od jeho doručenia.

V priebehu roka sa prostriedky prevádzajú mesačne na osobitný účet fondu. Základom na určenie mesačného prídelu je v súčasnosti súhrn hrubých miezd /platov/ zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac. Mesačná tvorba sociálneho fondu sa viaže na deň dohodnutý na výplatu mzdy /platu/ t.j. do 12. príslušného mesiaca. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu t.j. najneskôr do 17. dňa príslušného mesiaca. Ide teda o dohodnuté dni, nie o dni konkrétnej výplaty.

Príkaz na úhradu fondu a objednávky na akcie hradené z fondu podpisuje riaditeľ Základnej školy s materskou školou vo Vlčanoch, alebo na základe poverenia referentka školy.

Na príspevky z fondu s výnimkou príspevku na závodné stravovanie a príspevku na dopravu nie je právny nárok.

Finančné prostriedky nevyčerpané do 31. 12. príslušného roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka. Zúčtovanie povinného a dohodnutého prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca januára nasledujúceho roka.

Prostriedky fondu spravuje ekonomický úsek ZŠ s MŠ s VJS, Vlčany č. 1547. Za hospodárenie s fondom zodpovedá riaditeľ školy. Ekonomický úsek vedie knihu sociálneho fondu, a túto evidenciu predkladá štvrťročne k nahliadnutiu výboru odborovej organizácie.

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu ZŠ s MŠ Vlčany 1547 na rok 2025, ako aj Rozpočet sociálneho fondu sú súčasťou Kolektívnej zmluvy, schvaľujú sa však samostatne, bez ohľadu na Kolektívnu zmluvu.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2025, ich účinnosť končí 31.12.2025.

.....  
Mgr. Mária Kürtiová  
predseda ZO OZ

.....  
Mgr. Jana Zajacová  
riaditeľka školy

**ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU PRE ROK 2025**

<b>1. Zdrojová časť</b>	<b>výška v EUR</b>
a) Počiatočný stav	266,38 €
b) Predpokladané zdroje tvorby SF (1,40 % pov. príd.)	7 300,00 €
<b>Spolu</b>	<b>7 566,38 €</b>

  

<b>2. Výdavková časť</b>	<b>výška v EUR</b>
a) úhrada príspevku na stravovanie	1 500,00 €
b) príspevok na dopravu do zamestnania	1 200,00 €
c) pri dlhodobej práceneschopnosti	200,00 €
d) príspevok na nenávratnú sociálnu výpomoc	270,00 €
e) dary-životné jubileum-50,60r. odchod do dôchodku	700,00 €
f) príspevok na pracovné pomôcky	1 200,00 €
g) príspevok na regeneráciu pracovnej sily	1 200,00 €
h) ostatné čerpanie	1 296,38 €
<b>SPOLU:</b>	<b>7 566,38 €</b>

Mgr. Mária Kúrtiová  
predseda ZO OZ

Mgr. Jana Zajacová  
riaditeľka školy