

## Kolektívna zmluva pre rok 2023

uzatvorená dňa 15.12.2022 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZPŠ a V pri Základnej škole, Holubyho15, 921 01 Piešťany, IČO: 35591293, zastúpenou Mgr. Marekom Bartovicom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 4 ods.2 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 28.11.2022 (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou školou so sídlom v Piešťanoch, Holubyho15, IČO:36080349, zastúpenou PaedDr. Andrejom Hanicom, riaditeľom 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.
- 2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 4 ods. 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 28.11.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Mareka Bartovica predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa 28.11.2022 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.1998 aj s jej dodatkami. 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 *Zákonník práce* skratka „ZP“, namiesto označenia *zákona o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme* skratka "zákon č. 553/2033 Z. z.", namiesto označenia *zákona o výkone práce vo verejnom záujme* skratka „zákon č. 552/2003 Z. z.“, namiesto označenia *zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch* skratka „zákon 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 kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy sponchyňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

#### **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.
- 3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvným i stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.
- 4) § 230b
  - (1)

Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že nových zamestnancov budeme informovať pri nástupe do zamestnania v informačnom dokumente, v rozsahu základných údajov poskytnutých odborovou organizáciou zamestnávateľovi, ktoré zahŕňajú najmä názov, sídlo, adresu webového sídla, adresu elektronickej pošty, adresu profilu na sociálnych sieťach, telefónne číslo a adresu vyhradeného priestoru v rámci elektronickeho informačného systému zamestnávateľa, a to

    - a) najneskôr do siedmich dní odo dňa začatia jej pôsobenia u zamestnávateľa,
    - b) najneskôr do siedmich dní odo dňa vzniku pracovného pomeru zamestnanca, ak odborová organizácia začala u zamestnávateľa pôsobiť pred vznikom pracovného pomeru zamestnanca,
    - c) najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada z dôvodu zmeny základných údajov,
    - d) jedenkrát za kalendárny rok, najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada.
  - (2)

Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom informovať zamestnancov o jej činnosti. Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, že bude poskytnutá OZ miestnosť, kde bude prezentovať svoju činnosť.

### **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 môžu sa zmluvné strany dohodnúť aj na vydané novej KZ.

### **Článok 5** **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

### **Článok 6** **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie so zamestnávateľom. 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.
- 3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

### Druhá časť

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

#### Článok 7

#### *Príplatky, odmeny a platové tarify –náhrady za pohotovosť*

- 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.
- 3) **Príplatok za riadenie** vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa sa riadi prílohou č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z.

vedúci zamestnanec zaradený v stupni riadenia II. a - ktorý zodpovedá za zverený úsek činnosti zamestnávateľa a zastupuje štatutárny orgán v čase jeho neprítomnosti v celom rozsahu jeho práv a povinností (zástupca pre 2.stupeň)	176,- €
vedúci zamestnanec zaradený v stupni riadenia II. b - ktorý zastupuje štatutárny orgán v rámci zvereného úseku činnosti zamestnávateľa (zástupca pre 1.stupeň)	140,- €
vedúci zamestnanec zaradený v stupni riadenia IV. – ktorý priamo riadi prácu podriadených zamestnancov (vedúca školskej jedálne, hospodárka, špeciálnemu pedagógovi, vedúcej vychovávateľke)	128,50 €

- 4) **Osobný príplatok** - 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.

- a) o priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhodne riaditeľka školy na základe písomných návrhov príslušných vedúcich zamestnancov.
  - b) osobný príplatok je nenárokovou zložkou platu,
  - c) na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok,
  - d) za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré sú súčasťou internej Smernice pre odmeňovanie zamestnancov školy.
  - e) zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor,
  - f) zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať alebo znížiť priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky udelenia osobného príplatku,
  - g) 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.
  - h) zamestnávateľ sa zaväzuje každé zníženie alebo odobratie osobného príplatku prerokovať s odborovou organizáciou.
- 5) **Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia** – 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 (§ 14d zákona č. 553/2003 Z. z.) Výšku a podmienky poskytovania príplatku upraví zamestnávateľ v pracovnom poriadku.
- 6) **Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku** - zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu (§20c zákona č. 553/2003 Z. z.) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku Ak má zamestnanec u zamestnávateľa dva súbežné pracovné pomery, tak mu bude táto odmena vyplatená v súčte týchto obidvoch úväzkov len do výšky 100%. Ak to bude v mesiaci, kedy budú vyplácané jednorazovo osobné príplatky za dlhšie obdobie, nie mesačný osobný príplatok, bude mu vyplatený funkčný plat bez tohto osobného príplatku
- a) vo výške jeho *funkčného platu*, ak zamestnanec v čase dovŕšenia 50 alebo 60 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky,
  - b) vo výške polovice funkčného platu, ak odpracoval 1 až 3 roky,
  - c) v posledných troch mesiacoch neporušil pracovný poriadok alebo pracovnú disciplínu,
  - d) v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.
- 7) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
- 8) **Platové tarify** - základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 01.januára 2023 o 7 % a od 01. septembra 2023 o ďalších 10% . Platové tarify

pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 01. januára 2023 o 10 % a od 01. septembra 2023 o ďalších 12 %.

- 9) Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancovi priznané.

### Článok 8

#### **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu.**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. 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 výplaty podľa predchádzajúceho odseku alebo najneskôr v najbližší pracovný deň po sviatku alebo po dni pracovného pokoja, ak deň pripísania pripadne na tieto dni. Najneskôr do konca príslušného mesiaca.
- 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. ods.8 ZP ).
- 4) Zrážky z platu môže zamestnávateľ vykonať len na základe dohody so zamestnancom o zrážkach z platu. Inak môže zamestnávateľ vykonať zrážky z platu len v prípadoch určených § 131 Zákonníka práce.

### Článok 9

#### **Odstupné a odchodné.**

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v ZP § 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné ( § 76 ZP ods. 1) v sume:
  - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) štvornásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) päťnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné ( §76 ZP ods. 2 ) v sume :
  - a) dvojnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) štvornásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) päťnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

- e) šesťnásobku priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému alebo odbornému zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku, ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) ZP v sume:
- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trvale najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 4) V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne<sup>1</sup>, že odstupné nie je povinný vrátiť.
- 5) 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 v sume jeho dvojnásobku funkčného platu (§76a ods.1 ZP).
- 6) Po skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jeho dvojnásobku funkčného platu (§76a ods.2 ZP), ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- 7) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 8) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.
- 9) Ak zamestnanec zomrie pred uplynutím výpovednej doby alebo pred dohodnutým dňom skončenia pracovného pomeru, na účely odstupného podľa § 76 odsekov 1 až 3 sa za deň skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou považuje deň smrti zamestnanca.
- 10) Ak zamestnanec zomrie, na účely § 76a odsekov 1 a 2 sa za deň skončenia pracovného pomeru považuje deň smrti zamestnanca.

### **Článok 10**

#### ***Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie.***

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2023 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- 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, 2% z jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

---

<sup>1</sup> § 76 ods. 4 Zákonníka práce



**Článok 11**  
**Pracovný čas zamestnancov**

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje 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, v súlade s pracovným poriadkom školy
- 3) Pracovný čas zamestnancov zamestnávateľ zverejňuje na verejne dostupnom mieste – v zborovni
- 4) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočnej 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)
- 5) 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 dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.
- 6) V prípade mimoriadnej situácie, núdzového stavu pri prerušení prevádzky školy sa umožní pedagogickým zamestnancom, práce dištančného vzdelávania zo školy alebo z domu a ekonómke, hospodárke školy a vedúcej ŠJ sa povoľuje práca z domu. Pre ŠKD a ostatných nepedagogických a trénerov plávania sa uplatní §250 ods. 6 ZP prekážka v práci na strane zamestnávateľa s náhradou mzdy vo výške 80 % funkčného platu, minimálne vo výške minimálnej mzdy. Asistentom učiteľa, pedagogickým asistentom a špeciálnemu pedagógovi sa umožní dištančné vzdelávanie a pokiaľ to okolnosti neumožnia uplatní sa § 250 ods. 6 ZP prekážka v práci na strane zamestnávateľa s náhradou mzdy vo výške 80 % funkčného platu, minimálne vo výške minimálnej mzdy.
- 7) Ak zamestnanec v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočnej stavu odpracuje na pracovisku viac ako 4,5 hod počítá sa to ako keby odpracoval celý deň.

**Článok 12**  
**Dovolenka na zotavenie.**

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- 2) Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z. z. (§103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 3) Dovolenka nepedagogického zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je sedem týždňov a ktorý nedovŕši do konca kalendárneho roka 33 rokov veku, je šesť týždňov.
- 4) Dovolenka nepedagogického zamestnanca, ktorý dosiaľ nevŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa je sedem týždňov.
- 5) Po dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec čerpať päť dní dovolenky podľa potreby zamestnanca (dovolenka s ktorou disponuje zamestnanec) za kalendárny rok mimo školských prázdnin.
- 6) V odôvodnených prípadoch môže zamestnanec čerpať aj viac ako päť dní dovolenky počas kalendárneho roka mimo školských prázdnin, ak to umožňujú prevádzkové dôvody.
- 7) 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 dovolenku (starú) dovolenku ( §113 ods. 2 ZP) najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca ( §250b ZP).

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 dovolenku (starú) dovolenku ( §113 ods. 2 ZP) najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca ( §250b ZP).

### **Článok 13**

#### **Pracovný pomer zamestnanca**

- 1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania.
- 2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
- 3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.
- 4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu
  - a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
  - b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
  - c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
  - d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.
- 5) Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa § 48 ods. 4 ZP sa uvedie v pracovnej zmluve.
- 6) Pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods. 4 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce. Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje Zákonník práce. Za pedagogického zamestnanca sa považuje učiteľ, vychovávateľ, pedagogický asistent, asistent učiteľa a špeciálny pedagóg.
- 7) Za práce dohodnuté v KZ (§ 48 ods. 4 písm. d) ZP) zamestnávateľ považuje:
  - a) prácu v kategórii učiteľ, ktorý má uzatvorený pracovný pomer podľa § 49 ZP na kratší pracovný čas,
  - b) prácu v kategórii pedagogického asistenta, asistent učiteľa
  - c) prácu v národnom projekte „Pomáhajúce profesie v edukácii detí a žiakov II“ na pracovnej pozícii pedagogický asistent
  - d) sezónne práce upratovača/čky telocvične
  - e) sezónne práce kuriča
- 8) Podľa § 49b Prechod na inú formu zamestnania
  - a) Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi s pracovným pomerom na určitú dobu alebo s pracovným pomerom na kratší pracovný čas, ktorého pracovný pomer trvá viac ako šesť mesiacov a ktorému uplynula skúšobná doba, ak bola dohodnutá, na jeho žiadosť o prechod na pracovný pomer na neurčitý čas alebo na ustanovený týždenný pracovný čas poskytnúť písomnú odôvodnenú odpoveď do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti; to sa vzťahuje aj na každú ďalšiu žiadosť zamestnanca podanú najskôr po uplynutí 12 mesiacov od podania



predchádzajúcej žiadosti. Zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou, a zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, je povinný na žiadosť podľa prvej vety odpovedať najneskôr do troch mesiacov odo dňa podania žiadosti a pri opakovanej žiadosti môže poskytnúť odpoveď v ústnej forme, ak sa odôvodnenie odpovede nezmenilo.

- b) Do dĺžky trvania pracovného pomeru na určitú dobu sa na účely odseku 1 započítava aj dĺžka trvania predchádzajúceho pracovného pomeru, ak ide o opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu.

### **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 tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

##### **Článok 15**

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

- 1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- 3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zvážia 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

- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narušovať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil.
- 4) Ak sa zamestnávateľ rozhodne zaviesť kontrolný mechanizmus zaväzuje sa prerokovať so zástupcami zamestnanca rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať o tom zamestnancov (§13 ods. 4 ZP).

### **Článok 17**

#### **Zabezpečenie činností 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 § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej priestory a technické vybavenie, aby nebola obmedzená činnosť ZO.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 3) 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.
- 4) 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:
  - a) predseda výboru ZO – 5 dní v roku
  - b) členovia výboru ZO – 2 dni v roku ( v prípade účasti na školení, alebo ak budú zastupovať predsedu na školení)
- 5) Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a kolektívneho vyjednávania, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.

### **Článok 18**

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

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

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

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§74 ZP)
- 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.6 a 9 ZP),
- náhradu za stratu času (§ 96b 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 pridelať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 80% jeho funkčného platu (§ 142 ods.5 ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce ( §144a ods 6 ZP)
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§152 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje:
  - a) 100% jeho priemerného zárobku ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu pre prechodný nedostatok spôsobený poruchou na strojom zariadení, v dodávke surovín alebo dodávky elektrickej energie, vody a plynu (v prípade, že to ohrozuje priebeh vykonávania pracovnej činnosti)
  - b) 50 % jeho priemerného zárobku ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, ktoré mu znemožňujú bezpečný príchod do zamestnania.
  - c) 60 % jeho priemerného zárobku, ak zamestnávateľ v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vymedzil vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancovi pridelať prácu, ide o prekážku na strane zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 ZP).

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

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden 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 za pol roka (§ 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),
- f) výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 a) 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 záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbery hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);

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

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- 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),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. 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.9, písm. a/ ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 9 písm. b/ ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.9 písm. c/ ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie 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);
- návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§10 ods. 5 OVZ)

- týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (ďalej len úväzok) najviac na obdobie školského roka )§7 ods. 3 ZoPZ)
- plán profesijného rozvoja (ročný) (§ 40 ods. 4 ZoPZ)
- 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 § 146 ZP a § 8a až 8f 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) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP a PO,
  - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP a PO, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie (zmluvne zabezpečené prostredníctvom firmy ENSARA s.r.o. (BOZP) a Pavol Uváček (PO)),
  - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP a PO,
  - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP a PO, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií, zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu,
  - e) vypracovať koncepciu politiky BOZP a PO obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
  - f) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP, PO a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
  - g) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti v spolupráci so školou,
  - h) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,

- i) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- j) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- k) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari,
- l) viesť všetku predpísanú dokumentáciu BOZP a PO v zmysle právnych predpisov, dopĺňať a aktualizovať.
- m) 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 na rokovaníach o otázkach BOZP.

### **Článok 22**

#### **Zdravotná starostlivosť.**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
  - a) uhradiť zamestnancovi každé dva roky poplatok za preventívnu lekársku prehliadku a udeliť zamestnancovi jednodňové pracovné voľno s náhradou mzdy . Preventívne prehliadky sa budú primárne uskutočňovať počas školských prázdnin.
  - 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
    - 1. od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca
    - 2. od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu
    - 3. od jedenásteho dňa výšku náhrady mzdy za pracovnú neschopnosť uhrádza sociálna poisťovňa



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 sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

### **Článok 23** **Stravovanie**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja, v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení pokiaľ to kapacita školskej jedálne dovolí. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 2) Pokiaľ kapacita školskej jedálne nedovolí poskytnúť teplé jedlo v jej kompetencii, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie alebo stravovaciu kartu na žiadosť zamestnanca podľa prílohy č. 2 smernice o stravovaní.
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 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 prispieva na stravovanie z rozpočtu sociálneho fondu sumou vo výške 0,50 eura na odobratý obed. Konkrétny rozpis príspevku na stravovanie tvorí prílohu<sup>2</sup> KZ.
- 5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v čase prázdnin (v prípade odstávky školskej jedálne), ktorý odpracuje pracovný čas dlhšie ako štyri hodiny, finančný príspevok alebo stravovacia karta (na žiadosť zamestnanca) vo výške podľa prílohy č. 2 smernice o stravovaní. Tieto situácie sa riadia § 152 ods. 7 ZP.
- 6) Zamestnancovi pri práci z domu, pri odpracovaní viac ako 4 hodín denne zamestnávateľ poskytne stravný lístok alebo finančný príspevok na stravovanie podľa prílohy č. 2 smernice o stravovaní.
- 7) Zamestnanec, ktorý sa zo zdravotných dôvodov, ktoré preukáže potvrdením od odborného lekára, nemôže stravovať v školskej jedálni sa poskytne stravovacia karta alebo finančný príspevok na stravovanie vo výške podľa prílohy č. 2 smernice o stravovaní vyplatené v mzde mesiac vopred. Potvrdenie o trvaní zdravotných dôvodov zamestnanec predkladá zamestnávateľovi každý rok
- 8) Zamestnávateľ nebude poskytovať počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti ani stravovanie, ani finančný príspevok, ani stravovacia karta.

### **Článok 24**

#### ***Relaxačno-rehabilitačná a 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 môže poskytnúť príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZPŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.
- 2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a podľa finančných 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,

---

<sup>2</sup> Príloha č. 3 – príspevok zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov

pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

- 4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu na území Slovenskej republiky v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Poskytovanie a preukazovanie oprávnených výdavkov na rekreáciu sa riadia §152a Zákonníka práce.

### **Článok 25**

#### **Starostlivosť o kvalifikáciu a profesijný rozvoj**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 zákona č. 553/2003 Z. z. a dbať o to, aby zamestnanci boli podľa podmienok zamestnávateľa 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 po prerokovaní potrieb školy zamestnávateľa a účelovosti príslušného kontinuálneho vzdelávania poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
  - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na úspešnú účasť na vzdelávanie v rámci profesijného rozvoja a na jeho úspešnom ukončení ( §40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z. z.)
  - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a úspešné vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
  - c) ďalších 5 pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- 4) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

### **Článok 26**

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

- 1) Sociálny fond tvorí zamestnávateľ podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZoSF“) na financovanie sociálnej politiky.
- 2) Pravidlá tvorby a použitia sociálneho fondu sú neoddeliteľnou súčasťou<sup>3</sup> KZ.
- 3) V súlade so zákonom o SF boli po dobu platnosti tejto KZ pri kolektívnom vyjednávaní dohodnuté tieto pravidlá tvorby a použitia prostriedkov sociálneho fondu:
- 4) Celkový ročný prídél do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídélom je vo výške 1% a
  - b) ďalším prídélom vo výške 0,25%
- 5) Základom na určenie ročného prídélu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 6) Zamestnávateľ môže poskytnúť odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, na základe písomnej žiadosti odborovej organizácie.
- 7) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č. 2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

---

<sup>3</sup> Príloha č. 2 – Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

## Štvrtá časť

### Článok 27 Záverečné ustanovenia.

(1) Plnenie KZ budú zmluvné strany vyhodnocovať minimálne raz ročne. Na základe žiadosti ktorejkoľvek zmluvnej strany môže byť plnenie KZ vyhodnotené aj skôr.

(2) Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami, uzatvára sa na rok 2023, nadobúda účinnosť 01. januára 2023 a končí 31. decembra 2023. Je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.

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

V Piešťanoch dňa 15. decembra 2022

-----  
Mgr. Marek Bartovic  
splnomocnený člen ZO OZ PŠaV  
pri ZŠ Holubyho15, Piešťany

-----  
PaedDr. A. Hanic, riaditeľ ZŠ

## Kolektívna zmluva 2023

---

Základná organizácia OZPŠaV pri Základnej škole, Holubyho15, 921 01 Piešťany, IČO:35591293, na základe uznesenia výboru ZOOZ, zo dňa 28.11.2022 , ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Mareka Bartovica, predsedu ZO, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2023, ako ho aj splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2023 v mene našej základnej organizácie.

Piešťany 28.11. 2022

.....  
za výbor ZOOZ, člen výboru, Mgr. M. Gloszová

Plnomocenstvo prijímam.

.....  
Mgr. Marek Bartovic, predseda ZO OZ

Príloha č. 2/

**Sociálny fond**  
*Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu*

## Článok 1

### Všeobecné ustanovenia

- 1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z.z. (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- 2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 2 tejto prílohy KZ, zamestnancom školy a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku.
- 3) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- 4) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- 5) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 6) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa na účte IBAN SK04 1100 0000 0026 5076 4052 vedeného v Tatra banke a.s., pobočka v Piešťanoch.
- 7) 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.
- 8) 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 hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok v súlade s článkom 25 tejto KZ. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
- 9) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou ešte pred realizáciou výdavku ( nevyžaduje sa písomná forma postačuje ústna.).
- 10) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa ekonómka školy a predseda odborovej organizácie.

## Článok 2

### Rozpočet sociálneho fondu

- 1) Podrobný rozpočet sociálneho fondu<sup>4</sup> sa spracuje na základe aktuálnej platovej inventúry platnej k 1.1. bežného roka. Východiskový rozpočet sociálneho fondu schvaľuje zamestnávateľ a výbor ZO OZ.
- 2) V priebehu roka sa rozpočet sociálneho fondu aktualizuje v závislosti od príjmov (výšky tvorby) sociálneho fondu. Zmeny rozpočtu sociálneho fondu odsúhlasuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.
- 3) Spoločné disponovanie s prostriedkami sociálneho fondu má zamestnávateľ a predseda ZO OZ a ich použitie podlieha schváleniu obidvoch zmluvných strán. O stave fondu bude zamestnávateľ písomne informovať výbor ZO OZ 2x ročne.

## Článok 3

---

<sup>4</sup> Príloha č. 3 – Rozpočet sociálneho fondu

## **Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

### **1) Stravovanie**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni, na stravný lístok alebo finančný príspevok na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) a to na jeden odobratý obed, stravný lístok alebo finančný príspevok na stravovanie príspevok v sume 0,50 €.

### **2) Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť**

/1/ Zamestnávateľ poskytne 2x v roku/po polrokoch/ príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (ďalej NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond. Výška príspevku bude vo výške mesačných nákladov na dopravu. Zamestnanec musí spĺňať podmienky nižšie uvedeného ods. 2.

/2/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jedno rázový príspevok na dopravu do zamestnania a späť v sume 20.- €, ak

- zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace
- príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok
- zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem nie je vyšší ako 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy v NH SR zistenej ŠÚ SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond a cestovné náklady presahujú 20.- € poskytnie zamestnávateľ 2x ročne príspevok vo výške maximálne 20.- €.

### **3) Sociálna výpomoc nenávratná**

/1/ Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jedno rázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

a) pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 200.- €,

b) pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:

- pri 1 dieťati 80.- €
- pri 2 deťoch 140.- €
- pri 3 a viac deťoch 200.- €

c) pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.

Písmená a-c sa môžu nahradiť jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa, druh, družka) vo výške 200.- € na zamestnanca.

d) v mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane po dohode zamestnávateľa s odborovou organizáciou, vo výške:

- 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 4.000,- €
- ak je škoda vyššia ako 4.000,- € maximálne vo výške 400,- €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

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

e) Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,.) diferencovane do výšky 170.- €,

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:



- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
  - potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo
  - potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec)
- f) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 200.- €, výpomoc sa poskytne raz za rok(1x za kalendárny rok).

#### 4) Zdravotná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:

- ambulatnú a ambulatnú kúpeľnú liečbu každý rok do výšky 40.- € na základe žiadosti a potvrdenia o zaplatení liečby
- rehabilitáciu každý rok do výšky 40.- € pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, manikúry, pedikúry, posilňovne, plavárne, spinning, joga na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu

#### 5) Relaxačno-rehabilitačné a rekreačné pobyty

Zamestnávateľ prispeje zamestnancovi zo sociálneho fondu na *relaxačno-rehabilitačný a rekreačný pobyt minimálne na dve noci*, rovnakým dielom pre každého zúčastneného zamestnanca vo výške 40,00 eur.

#### 6) Detské rekreácie

Zamestnávateľ prispieva na regeneračno-oddychový pobyt organizovaný zamestnávateľom (lyžiarsky výcvik, plavecký výcvik, turistický pobyt, letný tábor, škola v prírode) pre deti zamestnancov ( do 15 rokov veku dieťaťa) vo výške 35,- €, (benefit) 1x ročne – pobyt je nutné dokladovať (len na jednu z uvedených akcií).

#### 7) Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

-Zamestnávateľ prispieva na účasť zamestnanca na nasledovných kultúrnych akciách a podujatiach a spoločenských posedeniach:

a) divadelné predstavenia, hudobný koncert, výstava, kino, športové podujatie, múzeum 30,- € na zamestnanca 1x za kalendárny rok, na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu

b) príspevok pre zamestnancov školy zúčastnených na akciách podľa písm. a) organizovaných zamestnávateľom a Odborovou organizáciou, podľa plánu práce 1x za kalendárny rok do výšky 30,-€ na osobu:

c) spoločenských posedení (ku Dňu učiteľov, k Vianociam, so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch

vo výške 15,- € 2x za kalendárny rok na každého zamestnanca po dohode zamestnávateľa s odborovou organizáciou a na základe výšky príspevkov zamestnancov na tvorbu sociálneho fondu

#### 8) Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom po preukázaní nároku:

- zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho a 60-teho roku života finančný príspevok do výšky 100,-€ pri prvom odchode do dôchodku finančný príspevok vo výške 100,-€
- za bezplatné darcovstvo kostnej drene finančný príspevok vo výške 50,- €
- za záchranu života finančný príspevok vo výške 100,- €
- zamestnancovi, ktorý je prijatý na dobu neurčitú, jednorázovo sumu 50,00 eur pri narodení

dieťaťa.

- nákupné poukážky zamestnancovi z príležitosti Veľkej noci po dohode zamestnávateľa s odborovou organizáciou a na základe výšky príspevkov zamestnancov na tvorbu sociálneho fondu.
- nákupné poukážky zamestnancovi, ktorý má nižší pracovný úväzok ako 100%, z príležitosti Dňa učiteľov a Vianoc po dohode zamestnávateľa s odborovou organizáciou a na základe výšky príspevkov zamestnancov na tvorbu sociálneho fondu.
- financie na zakúpenie venca alebo kytice pri úmrtí zamestnanca aj bývalého zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu do výšky 75,-€.

### **Ostatné**

Po dohode medzi zmluvnými stranami to môže byť:

- ako príspevok zamestnancom školy Vianociam.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

### **Článok 4**

#### **Zdaňovanie príjmov zo sociálneho fondu**

Pre zdaňovanie príjmov zo SF platí zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

### **Článok 5**

#### **Záverečné ustanovenia**

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom podpísania zmluvnými stranami a končia účinnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy.

V Piešťanoch dňa 15.12.2022

V Piešťanoch dňa 15.12.2022

---

Mgr. Marek Bartovic  
predseda ZO  
za základnú organizáciu

---

PaedDr. Andrej Hanic  
riaditeľ školy  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha č. 3/

**Rozpočet sociálneho fondu na rok 2023**

/1/ Predpokladaný <b>príjem</b> sociálneho fondu na rok 2023	
a/ povinný prídela vo výške 1%	9 136,60 €
b/ ďalší prídela vo výške 0,25%	2 284,15 €
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov k 31.11.2022	7 840,18€
<b>Spolu</b>	<b>19 260,93 €</b>
/2/ Predpokladané <b>výdavky</b> zo sociálneho fondu na rok 2023	
a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osob. predpisom	6 270,00 €
b/ doprava do zamestnania a späť	100,00 €
c/ sociálna výpomoc nenávratná	400,00 €
e/ zdravotná starostlivosť	2 400,00 €
f/ rekreácia a regenerácia pracovnej sily	2 400,00 €
g/ detské rekreácie	1 790,93 €
h/ kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť	2 400,00 €
i/ dary	500,00 €
j/ ostatné	3 000,00 €
<b>Spolu:</b>	<b>19 260,93 €</b>

V Piešťanoch dňa 15.12.2022

V Piešťanoch dňa 15.12.2022

---

Mgr. Marek Bartovic  
predseda ZO  
za základnú organizáciu

---

PaedDr. Andrej Hanic  
riaditeľ školy  
štatutárny zástupca zamestnávateľa