

# Kolektívna zmluva na rok 2018

uzatvorená dňa 29.12.2017 s účinnosťou od 01.01.2018 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava, zastúpenou Mgr. Jarmilou Zvolenskou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva (ďalej Odborová organizácia).

a

Základnou školou s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava, IČO 36080543, zastúpenou Mgr. Zuzanou Holkovičovou, 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.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 8 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 11.12.2002, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Jarmilu Zvolenskú, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 11.12.2002 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 31.12.2012. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“.

### Článok 2

#### *Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa*

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 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 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, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.januára 2018 a skončí 31. decembra 2018, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak. Účinnosť článkov KZ, ktoré sú viazané na rozpočet, končí dňom 31.decembra 2018.

### **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) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

### **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 dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. 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 30 dní od požiadania.

(3) 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**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude realizované v zmysle:

- zákona č. 317/2009 o pedagogických a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnení
- zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých predpisov
- Nariadenia vlády SR č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností vo verejnom záujme
- Vyhlášky MŠ SR č. 437/2009 Z.z., ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov
- Vyhlášky MŠ SR č. 445/2009 Z.z. o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov
- Nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z.z., ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov.

(2) Riaditeľka školy určí príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi 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 24 % 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 je uvedené v prílohe č. 6 OVZ a v prílohe - Vnútorný platový predpis.

Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľke školy určí v rámci rozpätia uvedeného v prílohe č. 6 OVZ zriaďovateľ.

(3) 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. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky.

Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ prizná osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu, ktorý je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u pedagogického zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

O priznaní osobného príplatku podľa tohoto bodu, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca. Pri určení výšky osobného príplatku sa postupuje podľa stanovených kritérií v prílohe vnútorného platového predpisu.

Pri dostatku finančných prostriedkov na mzdy a odvody (rozpočet 2018) budú osobné príplatky poskytnuté:

- pedagogickým zamestnancom do výšky 6 % z celkových mzdových nákladov podľa postupu uvedeného v bode A/ Vnútorného platového predpisu,
- nepedagogickým zamestnancom vo výške najmenej 6 % z celkových mzdových nákladov podľa postupu uvedeného v bode A/ Vnútorného platového predpisu.

V prípade dostatku finančných prostriedkov pre jednotlivé kategórie (originálne, prenesené kompetencie) alebo v prípade mimoriadnych pracovných výkonov môžu byť osobné príplatky priznané i nad stanovenú hranicu.

Osobné príplatky podľa tohoto bodu sa priznávajú k 01. januáru a 01. septembru. K zmene osobných príplatkov počas roka môže dôjsť podľa rozhodnutia zamestnávateľa:

- z dôvodu neplnenia si pracovných povinností

- z dôvodu mimoriadnych pracovných aktivít a výsledkov
- pri nedostatku finančných prostriedkov určených na mzdy a odvody, ktoré sú stanovené systémom normatívneho financovania škôl (§ 10 OVZ)

(4) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti vykonáva špecializované činnosti, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti (§ 13b OVZ). Špecializovanou činnosťou je:

**a) činnosť triedneho učiteľa**

Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5% platovej tarify triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.

**b) činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca a uvádzajúceho odborného zamestnanca**  
Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva 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 24 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo u začínajúcich odborných zamestnancov.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(5) Zamestnávateľ poskytne 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.

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.

(6) Zamestnávateľ poskytne začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor (§ 14c OVZ).

(7) 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. Výška poskytovania príplatku je určená vo vnútornom platovom predpise (§ 14d OVZ).

(8) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

(9) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

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

(11) 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%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa §16 až 18 (§ 19 OVZ).

(12) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu.( § 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

(13) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.

(14) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná na dobu platnosti priznaného kreditu podľa osobitného predpisu. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov nahor. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov, na dobu platnosti získaných kreditov (§ 14 OVZ).

Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži ak:

- uplynie doba
- pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Postupuje sa podľa Smernice na priznanie kreditových príplatkov, ktorá vychádza z plánu Kontinuálneho vzdelávania.

(15) Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmenu. Príplatok za zmenu bude priznaný vo výške 18,00 EUR.

## **Článok 8**

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca, pri nedostatku finančných prostriedkov posledný deň nasledujúceho 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.

(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.7 ZP a § 131 ods.7 ZP)

## **Článok 9**

### ***Odstupné***

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm a) alebo písmeno b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:

- a/ 1 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b/ 2 funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c/ 3 funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d/ 4 funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm a) alebo písmeno b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:

- a/ 1 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b/ 2 funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c/ 3 funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d/ 4 funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e/ 5 funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.

3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho funkčného platu, to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.

4. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnenému nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

5. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

6. Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

## **Článok 10** **Odchodné**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške 2 funkčných plátov pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na

- a) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %,
- b) starobný dôchodok,

ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške 2 funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ nevyplatí odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1

Zákonníka práce (okamžité skončenie pracovného pomeru).

### **Článok 11** **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca vo výške 2 % z objemu zúčtovaných miezd za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve, ktorú zamestnávateľ uzatvorí s DDP.

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

### **Článok 12** **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

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 (§ 7 ods.4 OVZ).

### **Článok 13** **Pracovný čas zamestnancov**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska podľa postupov určených v pracovnom poriadku zamestnávateľa.

### **Článok 14** **Dovolenka na zotavenie**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa, predlžuje sa výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.

(2) Zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje bod 1) má v roku 2017 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky podľa odseku 1.

### **Článok 15** **Čerpanie náhradného voľna**

(1) Za prácu vykonanú zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností - úväzku je zamestnávateľ povinný túto prácu zaplatiť.

(2) Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom je možné za túto prácu čerpať náhradné voľno, ktoré môže zamestnanec čerpať najmä v čase školských prázdnin, prípadne v inom termíne po dohode s bezprostredne nadriadeným zamestnancom, najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.

## **Tretia časť**

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

#### **Článok 16**

##### ***Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie***

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

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

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

#### **Článok 17**

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

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

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

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

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods.2 tohoto 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 332,00 EUR. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

#### **Článok 18**

##### ***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. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.5 ZP).

### **Článok 19** **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 §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohoto odseku,
- c) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- d) 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,
- e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

### **Článok 20** **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 ZOVS)
  - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP)
  - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§240 ods. 8 ZP)
  - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
  - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 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)
  - konto pracovného času (§ 87a ZP)
  - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
  - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 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.2,3,4 ZP)
  - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)

- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP)
  - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)
- b) 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, určitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP)
  - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP)
  - pri hromadnom prepúšťaní o
    - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
    - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
    - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
    - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
    - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
  - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 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 rozboru hospodárske a štatistické výkazy (§ 238 ods. 2 ZP)
  - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)
- 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)
  - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)
  - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 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)
  - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien, ak nie sú dohodnuté v KZ (§ 133 ods. 3 ZP),
  - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
  - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej náhrady s výnimkou škody nepresahujúcej 50,00 Eura (§ 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, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237

ods.2 písm. d/ ZP)

- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP)

- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania 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 21**

#### **Záväzky odborovej organizácie**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 tejto KZ.

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

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

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

### **Článok 22**

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

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) 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 sa zaväzuje:

- a) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP)
- b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP)
- c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 zákona o BOZP)
- d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP)
- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP)
- f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a/ zákona o BOZP)
- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b/ zákona o BOZP)
- h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebeniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP)
- i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP)

- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP)
- k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP)
- l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP)
- l) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP)
- m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

### **Článok 23**

#### ***Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP***

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

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

- a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje 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 zdržujúcich sa v priestoroch alebo na 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 24**

#### ***Zdravotnícka starostlivosť***

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- 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
  - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z.z.)
- e) uhradiť pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorú navštevuje najmenej 50% detí alebo žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového počtu navštevujúcich detí alebo žiakov k 15. septembru začínajúceho roka:
  - jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke, najviac vo výške (5 % sumy životného minima), ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca,
  - 75% preukázanej hodnoty vakcíny proti hepatitíde typu A a B, najviac v sume životného minima pre 1 plnoletú fyzickú osobu, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca.
- f) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

### **Článok 25**

#### ***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 vnútrozväzových 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 vnútroorganizačnými 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 26** **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ pri bežnom stravovaní na pracovisku prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou 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 na pracovisku aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50 EURA na jedno hlavné jedlo.

(5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v období, keď bude školské stravovacie zariadenie mimo prevádzky, stravné lístky v hodnote 3,50 EUR/stravný lístok, z ktorého

- 55 % nákladov znáša zamestnávateľ t.j. 2,00 EUR
- príspevok zo sociálneho fondu je 0,50 EUR na jeden stravný lístok (viď článok 26 bod 4)
- zamestnanec znáša náklady vo výške 1,00 EUR.

Nakoľko časť školskej jedálne umiestnená v materskej škole nemá vytvorené podmienky na poskytovanie stravovania i zamestnancom školy, pre ktorých to nie je stále pracovisko, nebude jej prevádzka považovaná za vytvorené podmienky na stravovanie ostatných zamestnancov. Pri poskytovaní stravných lístkov sa bude postupovať podľa Smernice o poskytovaní stravných lístkov v Základnej škole s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

## **Článok 27** **Starostlivosť o bývanie**

Zamestnávateľ sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobného bytu a oprávnenosti jeho užívania.

## **Článok 28** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

(4) 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, písm. a).

(5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

#### **Článok 29**

#### ***Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytnutie príspevku zamestnancom***

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,05 %

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

(2) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2018 nasledovne:

Celková suma na doplnkové dôchodkové poistenie je tvorená:

sumou 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov predstavujúcou príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v zmluvách uzatvorených počas roka 2018 a zmluvách uzatvorených pred 01.01.2018.

- (3) Zmluvné strany budú zamestnancom odporúčať uzatvorenie doplnkového dôchodkového poistenia
- s DDP AXA Bratislava
  - s DDS TATRA Banky
  - s DDS Stabilita
  - s NN Tatra Sympatia (ING. TATRY Sympatia)

#### **Štvrtá časť**

#### **Článok 30**

#### ***Záverečné ustanovenia***

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

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

V Trnave dňa 29.12.2017

-----  
predseda ZO OZ PŠaV

-----  
štatutárny zástupca zamestnávateľa

**Prílohy:**

- Plnomocenstvo výboru odborovej organizácie
- Vnútorný platový predpis na rok 2018
- Kritéria na zvýšenie platu o osobný príplatok
- Kritéria odmeňovania vedúcich záujmových útvarov z osobitného štátneho príspevku na záujmové vzdelávanie prostredníctvom vzdelávacích poukazov
- Sociálny fond na rok 2018

**Základná škola s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava**

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri ZŠ, A. Kubinu 34, Trnava**

## **Vnútorný platový predpis na rok 2018**

Základná škola s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava, v zmysle Zákona NR SR č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnení, vydáva Vnútorný platový predpis na rok 2018, ktorý upravuje poskytovanie platu zamestnancom Základnej školy s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava.

**Tento vnútorný platový predpis platí od 01.01.2018.**

Odmeňovanie zamestnancov zamestnávateľa je realizované v zmysle:

- Zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákona č. 390/2011 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákona NR SR č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien

a doplnení

- Zákona NR SR č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnení
- Vyhlášky MŠ SR č. 437/2009 Z.z., ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov
- Nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z.z., ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov
- Nariadenie vlády SR č. 341/2004 Z.z., ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a doplnení
- Vyhláška č. 445/2009 o kontinuálnom vzdelávaní, kreditoch a atestáciách pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov
- Zákona č. 462/2003 – Zákona o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 311/2001 - Zákonník práce v znení neskorších predpisov

2

## **1. Predpoklady na výkon pedagogickej činnosti a na výkon odbornej činnosti**

Predpoklady na výkon pedagogickej činnosti a odbornej činnosti sú:

- a/ kvalifikačné predpoklady (upravuje ich § 7, 8, 8a, 8b zákona č. 317/2009 Z.z.)
- b/ bezúhonnosť - preukazuje sa pred nástupom do zamestnania výpisom z registra trestov nie starším ako tri mesiace
- c/ zdravotná spôsobilosť - pred nástupom lekársym potvrdením o telesnej a duševnej spôsobilosti
  - pri dôvodnom podozrení zamestnávateľa, že došlo k zmene zdravotnej spôsobilosti pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca, vyzve ho, aby v lehote do 90 dní preukázal svoju zdravotnú spôsobilosť. Pri nepreukázaní zdravotnej spôsobilosti zamestnávateľ postupuje rovnako ako pri strate zdravotnej spôsobilosti.
- d/ ovládanie štátneho jazyka - ak vzdelanie požadované zákonom č. 317/2009 Z.z. bolo získané v inom jazyku ako v štátnom preukazuje sa dokladom o vykonaní skúšky zo štátneho jazyka (jazyková skúška) najneskôr do jedného roka od nástupu do zamestnania.
- e/ poverenie podľa vnútorných predpisov príslušnej registrovanej cirkvi alebo príslušnej náboženskej spoločnosti na vyučovanie predmetu náboženstvo alebo náboženská výchova.

Uvedené predpoklady musí pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec spĺňať po celý čas výkonu pedagogickej činnosti alebo výkonu odbornej činnosti.

Ak pedagogický zamestnanec absolvoval doplňujúce pedagogické štúdium pre inú kategóriu pedagogického zamestnanca, ako je tá, v ktorej vykonáva pedagogickú činnosť, absolvuje požadované doplňujúce pedagogické štúdium len v didaktike vyučovacích predmetov, pedagogike voľného času alebo mimoškolskej pedagogike pre príslušnú kategóriu pedagogického zamestnanca v ktorej vykonáva pedagogickú činnosť. Také štúdium sa ukončuje záverečnou skúškou v príslušnej didaktike alebo mimoškolskej pedagogike pred skúšobnou komisiou. Túto povinnosť nemá učiteľ profesijných



predmetov, ktorého týždenný rozsah priamej vyučovacej činnosti v týchto predmetoch je najviac desať vyučovacích hodín týždenne.

Pedagogický zamestnanec ukončí doplňujúce pedagogické štúdium podľa predchádzajúceho odseku najneskôr do dvoch rokov odo dňa zmeny kategórie pedagogického zamestnanca.

Ak pedagogický zamestnanec absolvoval doplňujúce pedagogické štúdium pre niektorú z kategórií pedagogického zamestnanca podľa § 12. doplňujúce pedagogické štúdium platí pre všetky stupne vzdelania k tej kategórii pedagogického zamestnanca, ku ktorej doplňujúce pedagogické štúdium absolvoval.

## 2. Zaradovanie pedagogických a odborných zamestnancov

### A/ Zaradovanie pedagogických a odborných zamestnancov do kategórií a podkategórií

Podľa § 12 zákona č. 317/2009 Z.z. sa pedagogickí a odborní zamestnanci na našej ZŠ členia do kategórií:

3

#### a/ pedagogickí zamestnanci

Pedagogický zamestnanec je fyzická osoba, ktorá vykonáva pedagogickú činnosť a je zamestnancom podľa § 1 ods. 2 zákona 317/2009 Z.z. Pedagogickým zamestnancom je aj vedúci pedagogický zamestnanec.

Pedagogickou činnosťou sa rozumie súbor pracovných činností vykonávaných priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ostatnými činnosťami s ňou súvisiacimi, ktoré zamestnávateľ ustanoví v pracovnom poriadku.

Pedagogický zamestnanec má v súvislosti s výkonom pedagogickej činnosti postavenie chránenej osoby.

Kategória PZ	Stupeň vzdelania	Kariérový stupeň	Platová trieda
<b>učiteľ ZŠ</b>	VŠ II. stupňa	nekvalifikovaný	9
	VŠ II. stupňa	začínajúci	9
	VŠ II. stupňa	samostatný	10
	VŠ II. stupňa	s I. atestáciou	11
	VŠ II. stupňa	s II. atestáciou	12

Kategória PZ	Stupeň vzdelania	Kariérový stupeň	Platová trieda
<b>učiteľ MŠ vychovávateľ ŠKD</b>	ÚSO	nekvalifikovaný	7
	ÚSO	začínajúci	7
	ÚSO	samostatný	8
	ÚSO	s I. atestáciou	9
	VŠ I. stupňa	nekvalifikovaný	8
	VŠ I. stupňa	začínajúci	8
	VŠ I. stupňa	samostatný	9
	VŠ I. stupňa	s I. atestáciou	10
	VŠ II. stupňa	nekvalifikovaný	9
	VŠ II. stupňa	začínajúci	9
	VŠ II. stupňa	samostatný	10

	VŠ II. stupňa	s I. atestáciou	11
	VŠ II. stupňa	s II. atestáciou	12

Kategória PZ	Stupeň vzdelania	Kariérový stupeň	Platová trieda
<b>pedagogický asistent</b>	ÚSO	nekvalifikovaný	7
	ÚSO	začínajúci	7
	ÚSO	samostatný	8
	VŠ I. stupňa	nekvalifikovaný	8
	VŠ I. stupňa	začínajúci	8
	VŠ I. stupňa	samostatný	9

**Učiteľ** vykonáva pedagogickú činnosť pri uskutočňovaní školského vzdelávacieho programu alebo pri poskytovaní kontinuálneho vzdelávania. Kategória učiteľ sa podľa vzdelávacieho programu člení na podkategórie:

a) učiteľ pre predprimárne vzdelávanie (učiteľ materskej školy)

a/ učiteľ pre primárne vzdelávanie (učiteľ prvého stupňa základnej školy)

4

b/ učiteľ pre nižšie stredné vzdelávanie (učiteľ druhého stupňa základnej školy)

**Vychovávateľ** vykonáva pedagogickú činnosť pri uskutočňovaní výchovného programu.

**Pedagogický asistent** na našej ZŠ sa podľa požiadaviek učiteľa podieľa na uskutočňovaní školského vzdelávacieho programu základnej školy pre žiakov vo veku plnenia povinnej školskej dochádzky najmä utváraním rovnosti príležitosti vo výchove a vzdelávaní, na prekonávaní architektonických, informačných, jazykových, zdravotných, sociálnych bariér. Podkategória pedagogického zamestnanca na našej ZŠ:

- asistent učiteľa.

#### **a/ odborní zamestnanci**

Odborný zamestnanec je fyzická osoba, ktorá vykonáva odbornú činnosť a je zamestnancom podľa § 1 ods. 2 zákona 317/2009 Z.z. Odborným zamestnancom je aj vedúci odborný zamestnanec. Odborný zamestnanec má v súvislosti s výkonom odbornej činnosti postavenie chránenej osoby.

Kategória PZ	Stupeň vzdelania	Kariérový stupeň	Platová trieda
<b>školský psychológ</b> <b>školský špeciálny pedagóg</b>	VŠ II. stupňa	nekvalifikovaný	9
	VŠ II. stupňa	začínajúci	9
	VŠ II. stupňa	samostatný	10
	VŠ II. stupňa	s I. atestáciou	11
	VŠ II. stupňa	s II. atestáciou	12

**Školský psychológ** vykonáva odborné činnosti v rámci orientačnej psychologickkej diagnostiky, individuálneho, skupinového alebo hromadného psychologického poradenstva, psychoterapie, prevencie a intervencie k deťom a žiakom s osobitným zreteľom na proces výchovy a vzdelávania v školách a školských zariadeniach, vykonáva aj odborné činnosti psychologického poradenstva v oblasti rodinných, partnerských a ďalších sociálnych vzťahov. Poskytuje psychologické poradenstvo a konzultácie zákonným zástupcom a pedagogickým zamestnancom škôl a školských zariadení. Pripravuje podklady pre odborných zamestnancov poradenských zariadení.

**Špeciálny pedagóg** (školský špeciálny pedagóg) vykonáva odborné činnosti v rámci špeciálnopedagogickej diagnostiky, individuálneho, skupinového alebo hromadného poradenstva a intervencie deťom a žiakom. Poskytuje špeciálnopedagogické poradenstvo a konzultácie

zákonným zástupcom detí alebo žiakov a pedagogickým zamestnancom škôl a školských zariadení.

## **B/ Kariérový stupeň u pedagogických a odborných zamestnancov**

Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec bez rozdielu dosiahnutého stupňa požadovaného vzdelania (ak zákon 317/2009 Z.z. neustanovuje inak) sa zaradí do týchto kariérových stupňov:

### **a/ začínajúci pedagogický zamestnanec alebo začínajúci odborný zamestnanec**

Pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec sa zaradí do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec alebo začínajúci odborný zamestnanec pri nástupe do

- prvého pracovného pomeru, v ktorom bude vykonávať pedagogickú činnosť alebo odbornú činnosť alebo

- pracovného pomeru s iným zamestnávateľom po neúspešnom ukončení adaptačného vzdelávania pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca u predchádzajúceho zamestnávateľa.

5

### **b/ samostatný pedagogický zamestnanec alebo samostatný odborný zamestnanec**

Pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec sa zaradí do kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec alebo samostatný odborný zamestnanec pri nástupe, ak

- úspešne ukončil adaptačné vzdelávanie,

- vykonal prvú atestáciu pre inú kategóriu pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca ako tú, v ktorej je zaradený,

- vykonal prvú atestáciu pre iný stupeň požadovaného vzdelania pre príslušnú kategóriu pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, v ktorej je zaradený, alebo

- vykonával pedagogickú prax v rozsahu najmenej dva roky v škole obdobného druhu a typu v zahraničí alebo na vysokej škole,

- vykonával odbornú činnosť obdobného druhu a typu v rozsahu najmenej dva roky v školskom zaradení alebo na vysokej škole.

### **c/ pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou alebo odborný zamestnanec s prvou atestáciou**

Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec sa zaradí do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou alebo odborný zamestnanec s prvou atestáciou:

- ak vykonal prvú atestáciu pre príslušný stupeň požadovaného vzdelania a príslušnú kategóriu pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, do ktorej je zaradený, alebo

- ak vykonal druhú atestáciu pre inú kategóriu ako tú, v ktorej je zaradený,

- do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou sa zaradí aj pedagogický zamestnanec, ktorý má najmenej tri roky pedagogickej praxe a získal tretí stupeň vysokoškolského vzdelania v odbore súvisiacom s výkonom jeho pedagogickej činnosti (riaditeľ vystaví zamestnancovi Oznámenie o uznaní atestácie).

- do kariérového stupňa odborný zamestnanec s prvou atestáciou sa zaradí aj odborný zamestnanec, ktorý má najmenej tri roky odbornej praxe a získal tretí stupeň vysokoškolského vzdelania v odbore súvisiacom s výkonom jeho odbornej činnosti (riaditeľ vystaví zamestnancovi Oznámenie o uznaní atestácie).

### **d/ pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou alebo odborný zamestnanec s druhou atestáciou**

Do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou alebo odborný zamestnanec s druhou atestáciou sa zaradí pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec, ktorý získal najmenej požadované vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a vykonal druhú atestáciu pre príslušnú kategóriu, do ktorej je zaradený. Do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s

druhou atestáciou sa zaradí aj pedagogický zamestnanec, ktorý má najmenej šesť rokov pedagogickej praxe a získal tretí stupeň vysokoškolského vzdelania v odbore súvisiacom s výkonom jeho pedagogickej činnosti. Do kariérového stupňa odborný zamestnanec s druhou atestáciou sa zaradí aj odborný zamestnanec, ktorý má najmenej šesť rokov odbornej praxe a získal tretí stupeň vysokoškolského vzdelania v odbore súvisiacom s výkonom jeho odbornej činnosti.

Do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s druhou atestáciou alebo odborný zamestnanec s druhou atestáciou sa zaradí iba ten, kto bol zaradený do kariérového stupňa pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou alebo odborný zamestnanec s prvou atestáciou.

## **C/ Kariérová pozícia u pedagogických a odborných zamestnancov**

Kariérová pozícia vyjadruje funkčné zaradenie pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca na výkon špecializovaných činností alebo riadiacich činností, ktoré vyžadujú získanie a uplatňovanie príslušných profesijných kompetencií.

6

Kariérové pozície na našej ZŠ sú:

### **a/ pedagogický zamestnanec špecialista alebo odborný zamestnanec špecialista**

Pedagogickým zamestnancom špecialistom je:

- triedny učiteľ
- výchovný a kariérový poradca
- uvádzajúci pedagogický zamestnanec
- vedúci predmetovej komisie – jazyková, matematiky, prírodovedná, spoločensko-vedná
- vedúci metodického združenia - 1.-4. ročníka
  - špeciálnych pedagógov
  - ŠKD
- koordinátor informatizácie
- koordinátor projektu Zdravá škola
- koordinátor prevencie drogových závislostí a iných sociálno-patologických javov
- koordinátor výchovy k manželstvu a rodičovstvu
- koordinátor environmentálnej výchovy a vzdelávania
- koordinátor dopravnej výchovy
- koordinátor Školského vzdelávacieho programu

Odborným zamestnancom špecialistom

- uvádzajúci odborný zamestnanec
- supervízor

### **b/ vedúci pedagogický zamestnanec alebo vedúci odborný zamestnanec**

- riaditeľ
- zástupca riaditeľa - pre primárne vzdelávanie (prvý stupeň)
  - pre nižšie stredné vzdelávanie (druhý stupeň)
- vedúci vychovávateľ ŠKD

Podmienky:

Činnosť vedúceho pedagogického zamestnanca lebo vedúceho odborného zamestnanca môže vykonávať ten, kto:

- spĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pedagogickej činnosti alebo na výkon odbornej činnosti podľa tohto zákona v príslušnej kategórii alebo podkategórii
- vykonal prvú atestáciu
- spĺňa podmienku dĺžky výkonu pedagogickej činnosti alebo výkonu odbornej činnosti, ak tak ustanovuje osobitný predpis (5 rokov pedagogickej praxe)

- najneskôr do troch rokov od ustanovenia do kariérovej pozície vedúceho pedagogického zamestnanca ukončí funkčné vzdelávanie. Funkčné vzdelávanie platí najdlhšie sedem rokov od jeho ukončenia. Jeho platnosť sa predlžuje po každom absolvovaní funkčného inovačného vzdelávania, ktoré bude ukončené pred uplynutím doby platnosti funkčného vzdelávania. Platnosť funkčného inovačného vzdelávania je sedem rokov od jeho ukončenia

## **D/ Pracovné triedy a zarad'ovanie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov do pracovných tried**

Pri zarad'ovaní pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do pracovnej triedy sa postupuje podľa § 5a zákona 553/2003 Z.z.

7

Zamestnávateľ zaradí pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do pracovnej triedy jeden alebo pracovnej triedy dva. Pracovná trieda vyjadruje stupeň náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v príslušnom druhu školy alebo školského zariadenia (§ 7 zákona č. 317/2009 Z.z.).

Zamestnávateľ zaradí do pracovnej triedy dva pedagogického zamestnanca, ktorý vykonáva pedagogickú činnosť v špeciálnej triede a spĺňa kvalifikačné predpoklady ustanovené osobitným predpisom.

Zamestnávateľ zaradí do pracovnej triedy dva odborného zamestnanca, ktorý vykonáva odbornú činnosť podľa osobitného predpisu (§ 4 a § 19 až 24 zákona č. 317/2009 Z.z.)

Ak je pedagogický zamestnanec preradený do inej pracovnej triedy, patrí mu tarifný plat zodpovedajúci novému zaradeniu odo dňa účinnosti tohto preradenia.

## **3. Zarad'ovanie nepedagogických zamestnancov**

### **Nepedagogickí zamestnanci**

Funkcia	Vzdelanie	Platová trieda	Platový stupeň
upratovačka	nevyžaduje	2	12
pracovníčka v prevádzke ŠJ	nevyžaduje sa podmienka: odborná spôsobilosť	2	12
nevyučená kuchárka ŠJ	SOU podmienka: odborná spôsobilosť	3	12
vyučená kuchárka ŠJ (hlavná kuchárka)	SOU odbor kuchár	4	12
školníčka	nevyžaduje sa	2	12
školníčka/kurička	SOU	3	12
školník - údržbár	bez vzdelania SOU - USO (zaradený podľa vzdelania a odborných možností)	2 4 - 6	12

radca - ekonóm	ÚSO (výnimka zo vzdelania), VŠ (ekonomické zameranie)	9	12
	ÚSO – prac. pomer od 01.04.2002 (ekonomické zameranie)	8	12
administratívny zamestnanec	ÚSO (ekonomické zameranie)	7	12
vedúca ŠJ	ÚSO (ekonomický smer, hotelová škola) + odborná spôsobilosť (pri ekonom. smere)	8	12

## 4. Započítaná prax

Výpočet tejto doby upravuje § 6 zákona č. 553/2003 Z.z. Započítaná prax je

a/ odborná prax

b/ prax pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa, túto prax zamestnávateľ započíta v závislosti od miery jej využitia na úspešné vykonávanie pracovnej činnosti v rozsahu minimálne 1/2, najviac 2/3.

Odborná prax na účely zákona č. 553/2003 Z.z. je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa.

Do započítateľnej praxe sa ďalej započítava čas:

a/ skutočného vykonávania základnej služby alebo náhradnej služby najviac v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom platným v čase jej vykonávania

b/ civilnej služby v rozsahu jej skutočného vykonávania, najviac v rozsahu 18 mesiacov,

c/ starostlivosť o dieťa

- zodpovedajúci dĺžke materskej dovolenky, ďalšej materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ustanovenej osobitnými predpismi v čase jej vykonávania, pričom na jedno dieťa možno započítať najviac 3 roky,

- s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť ustanovenú osobitnými predpismi.

d/ hodnotený ako čas zamestnania na účely dôchodkového zabezpečenia podľa osobitných predpisov,

e/ doktorandského štúdia v rozsahu zodpovedajúcom miere využitia zamerania odboru štúdia na úspešné vykonávanie požadovanej pracovnej činnosti,

f/ vykonávania funkcie podľa osobitného predpisu (zákon 350/1996 Zb., zákon SNR č. 369/1990 Zb.)

g/ neplatené voľno, poskytnuté zamestnancom z iného dôvodu ako na rodičovskú dovolenku, sa do 1/2 roka započítava do praxe plne a nad 1/2 roka sa postupuje individuálne, podľa toho, či zamestnanec získaval prax potrebnú pre výkon momentálneho pracovného zaradenia.

## 5. Tarifný plat a platový postup

Pri určovaní tarifného platu zamestnanca sa postupuje

a/ **nepedagogickému zamestnancovi** patrí tarifný plat vo výške platovej tarify ustanovenej pre platovú triedu a najvyšší platový stupeň, do ktorého je zaradený nezávisle od dĺžky

započítanej praxe (§ 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov). Platí pre neho **základná stupnica** platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

- b/ **pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi** patrí tarifný plat, ktorý je súčtom platovej tarify a sumy zvýšenia platovej tarify. Rovnako sa postupuje i u vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca. Platový postup u pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov nastane vždy k 01.01. kalendárneho roka podľa zákona podľa § 7 odst. 11 zákona č. 553/2003 Z.z. v znení

9

neskorších predpisov. Platová tarifa sa pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi s účinnosťou od 01. januára kalendárneho roka zvyšuje o 1 % za každý celý rok započítanej praxe dosiahnutej k 31. decembru bežného kalendárneho roka až do 16 rokov započítanej praxe. Za každý rok započítanej praxe od 17 rokov až do 32 rokov sa platová tarifa zvyšuje o 0,5 %. Zvýšenie sa zaokrúhľuje na 50 eurocentov nahor.

## 6. Príplatok za riadenie

Príplatok za riadenie upravuje § 8 zákona č. 553/2003 Z.z.:

- a/ u vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.  
b/ u vedúceho nepedagogického zamestnanca v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.

Rozpätie percentuálneho podielu:

- riaditeľ školy	12 – 38 %
- štatutárny zástupca riaditeľa školy	10 – 30 %
- zástupca riaditeľa	8 – 24 %
- vedúca ŠJ	3 – 20 %
- radca-ekonom (PaM)	3 – 20 %

Príplatok za riadenie sa u zamestnávateľa priznáva vedúcim zamestnancom zamestnávateľa. Na priznanie príplatku za riadenie musí mať vedúci zamestnanec aspoň troch podriadených zamestnancov.

Pri nekvalitnej riadiacej práci má riaditeľ školy právo znížiť výšku príplatku za riadenie až na minimum.

Príplatok za riadenie určí zamestnávateľ pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

## 7. Príplatok za zastupovanie

Príplatok za riadenie upravuje § 9 zákona č. 553/2003 Z.z..

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

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.

10

## 8. Osobný príplatok

Osobný príplatok upravuje § 10 zákona č. 553/2003 Z.z.:

Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu, ktorý je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

O priznaní osobného príplatku podľa bodu prvého odstavca, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Osobné príplatky podľa prvého odstavca sa priznávajú k 01. januáru a 01. septembru.

K zmene osobných príplatkov môže dôjsť podľa rozhodnutia zamestnávateľa :

- z dôvodu neplnenia si pracovných povinností
- z dôvodu mimoriadnych pracovných aktivít a výsledkov
- pri nedostatku finančných prostriedkov určených na mzdy a odvody, ktoré sú stanovené systémom normatívneho financovania škôl.

Pri dostatku finančných prostriedkov na mzdy a odvody (rozpočet 2018) budú osobné príplatky poskytnuté:

- pedagogickým zamestnancom do výšky 6 % z celkových mzdových nákladov,
- nepedagogickým zamestnancom minimálne vo výške 6 % z celkových mzdových nákladov.

V prípade dostatku finančných prostriedkov alebo mimoriadnych pracovných výkonov pre jednotlivé ekonomické kategórie (originálne, prenesené kompetencie) môžu byť osobné príplatky priznané i nad stanovenú hranicu.

## 9. Príplatok za zmenu

Príplatok za zmenu upravuje § 13 zákona č. 553/2003 Z.z.:

Zamestnancovi, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách patrí príplatok za zmenu.

Príplatok za zmenu bude priznaný vo výške 18,00 EUR.

## 10. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti



Príplatok za výkon špecializovanej činnosti upravuje § 13a, 13b zákona č. 553/2003 Z.z. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý okrem pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti vykonáva špecializované činnosti, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti.

11

Špecializovanou činnosťou podľa odseku 1 je činnosť:

**a/ triedneho učiteľa:**

Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach.

**b/ uvádzajúceho pedagogického zamestnanca a uvádzajúceho odborného zamestnanca:**

Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva 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 24 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

Príplatok za výkon špecializovaných činností podľa bodu a/, b/ sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

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

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca upravuje § 14c zákona č. 553/2003 Z.z.

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

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

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti upravuje § 14d zákona č. 553/2003 Z.z.

Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30 % individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo

12

so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu (§ 29 ods. 5 zákona č. 245/2008 Z.z. v znení neskorších predpisov) ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.

% žiakov	Počet hodín	Príplatok
30 - 40	4 - 10	1,0
	10 - 16	1,5
	17 a viac	2,0
nad 40	4 - 10	1,5
	10 - 16	2,0
	17 - viac	2,5

Pri vyučovaní vo viacerých triedach, ktoré spĺňajú podmienky uvedené v predchádzajúcom odstavci sa príplatok určí vzorcom:

$$\text{príplatok} = \frac{\text{súčet príplatkov podľa tabuľky}}{\text{počet tried}} + 0,50 \% \text{ (maximálne 2,5 \%)}$$

Príplatok je najviac 2,5 % z platovej tarify 12. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

## 13. Kontinuálne vzdelávanie

Kontinuálne vzdelávanie upravuje § 35 až § 45 Zákona č. 317/2009 Z.z.

Kontinuálne vzdelávanie ako súčasť celoživotného vzdelávania je sústavný proces nadobúdania vedomostí, zručností a spôsobilostí s cieľom udržiavania, obnovovania, zdokonaľovania, rozširovania a dopĺňania profesijných kompetencií pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca potrebných na výkon pedagogickej činnosti a na výkon odbornej činnosti.

Druhy kontinuálneho vzdelávania:

### a/ adaptačné vzdelávanie

Cieľom adaptačného vzdelávania začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon činností samostatného pedagogického zamestnanca alebo samostatného odborného zamestnanca. Adaptačné vzdelávanie sa ukončuje záverečným pohovorom a otvorenou hodinou, ktorú predvedie pedagogický zamestnanec, alebo odborným výkonom, ktoré predvedie odborný zamestnanec.

### b/ aktualizačné vzdelávanie

Cieľom je udržanie si profesijných kompetencií potrebných na štandardný výkon pedagogickej činnosti alebo na štandardný výkon odbornej činnosti, alebo príprava na vykonanie atestácie.

### c/ inovačné vzdelávanie

Cieľom je zdokonaľovanie profesijných kompetencií potrebných na štandardný výkon pedagogickej činnosti alebo na štandardný výkon odbornej činnosti.

**d/ špecializačné vzdelávanie**

Cieľom je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon špecializovaných činností.

**e/ funkčné vzdelávanie**

Cieľom je získanie profesijných kompetencií potrebných na výkon riadiacich činností.

Na kontinuálne vzdelávanie podľa odseku b) až e) možno prijať pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca až po absolvovaní šiestich mesiacov pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti.

Poskytovateľ vydá pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi po úspešnom ukončení programu kontinuálneho vzdelávania (písmeno b/ až f/) osvedčenie o ukončení kontinuálneho vzdelávania.

Riaditeľ zodpovedá za kontinuálne vzdelávanie, ktoré koordinuje podľa Ročného plánu kontinuálneho vzdelávania vyplývajúceho z cieľov výchovy a vzdelávania alebo z cieľov výchovno-poradenskej a terapeuticko-výchovnej činnosti školy alebo školského zariadenia. Ročný plán kontinuálneho vzdelávania riaditeľ vydá so súhlasom zriaďovateľa.

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní podľa tohto zákona,
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
- c) ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho pedagogického alebo vedúceho odborného zamestnanca.

## 14. Kreditový systém

Kreditový systém rieši § 46 až § 48 zákona č. 317/2009 Z.z.

**A/ Získavanie kreditov**

Kreditový systém je súbor pravidiel ustanovených pre priznávanie a platnosť kreditov. Kredity sa priradujú k jednotlivým programom kontinuálneho vzdelávania alebo k činnostiam podľa § 47 zákona č. 317/2009 Z.z.

Počet priznaných kreditov zohľadňuje

- a/ rozsah a náročnosť absolvovaného programu kontinuálneho vzdelávania,
- b/ autorstvo alebo mieru spoluautorstva schválených učebníc, učebných textov, pracovných zošitov, odporúčaných učebných pomôcok alebo iných merateľných tvorivých aktivít súvisiacich s výkonom pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti.

Počet kreditov pridelených akreditovanému programu kontinuálneho vzdelávania zohľadňuje jeho rozsah, náročnosť a spôsob jeho ukončovania.

Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec je povinný na účely priznania kreditového príplatku alebo vykonania atestácie získať počet kreditov ustanovených osobitným predpisom. Doba platnosti priznaného kreditu je najviac sedem rokov od jeho priznania; zo závažných dôvodov, najmä čerpania materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky alebo práceneschopnosti

trvajúcej dlhšie ako šesť mesiacov nepretržite, môže zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca túto dobu predĺžiť najviac o tri roky.

Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec získa kredity za:

**a/** absolvované akreditované programy kontinuálneho vzdelávania podľa § 35 ods. 4 písm. b/ až d/ Zákona 317/2009 Z.z. pre príslušnú kategóriu, podkategóriu alebo kariérovú pozíciu a funkčné aktualizácie vzdelávania,

**b/** vykonanú rigoróznú skúšku, vykonanú štátnu jazykovú skúšku z cudzieho jazyka,

**c/** vzdelávanie súvisiace s výkonom pedagogickej činnosti alebo výkonom odbornej činnosti absolvované prezenčne u zahraničnej právnickej osoby mimo územia Slovenskej republiky,

**d/** autorstvo alebo spoluautorstvo schválených alebo odporúčaných učebníc v tlačenej alebo digitálnej podobe a ich pracovný zošitov.

Kredity možno získavať aj pri prerušení výkonu pedagogickej činnosti alebo prerušení výkonu odbornej činnosti

- z dôvodu materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky, prechodu na výkon odborných činností územnej samosprávy na úseku školstva alebo prechodu na výkon štátnej služby v orgánoch štátnej správy na úseku školstva,

- z iného dôvodu prerušenia nepresahujúceho dobu troch rokov.

## **B/ Priznávanie a uznávanie kreditov**

Kredity za absolvované akreditované programy kontinuálneho vzdelávania podľa § 47 ods. 1 písm. a) a b) priznáva poskytovateľ, ktorý vydá pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi osvedčenie podľa § 35 ods. 8 o počte získaných kreditov.

Kredity za absolvované vzdelávanie v zahraničí súvisiace s výkonom pedagogickej činnosti alebo s výkonom odbornej činnosti podľa § 47 ods. 1 písm. d) priznáva akreditačná rada, ktorá vydá pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi osvedčenie o počte získaných kreditov. Akreditačná rada prizná kredity a vydá osvedčenie o počte získaných kreditov do 90 dní od podania žiadosti pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca. Žiadosť, ktorá neobsahuje všetky náležitosti, sa vráti žiadateľovi na doplnenie. Ak sa žiadosť vráti žiadateľovi na doplnenie, lehota 90 dní neplynie.

Kredity za tvorivé aktivity súvisiace s výkonom pedagogickej činnosti alebo výkonom odbornej činnosti podľa § 47 ods. 1 písm. e) priznáva riaditeľ školy, ktorý vydá pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi osvedčenie o počte získaných kreditov.

Kredity za vykonanie rigoróznej skúšky alebo za vykonanie štátnej jazykovej skúšky z cudzieho jazyka priznáva riaditeľ školy, ktorý vydá pedagogickému zamestnancovi s najmenej trojročnou pedagogickou praxou alebo odbornému zamestnancovi s najmenej trojročnou odbornou praxou osvedčenie o získaní 60 kreditov, osvedčenie sa vydáva osobitne pre každý druh vykonanej skúšky.

Riaditeľovi školy priznáva kredity podľa odsekov 3 až 4 zriaďovateľ.

Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec predloží osvedčenie podľa odsekov 1 až 4 riaditeľovi školy, riaditeľ školy predloží osvedčenie zriaďovateľovi.

Akreditačná rada, riaditeľ školy, zriaďovateľ vydá pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi osvedčenie o priznaní kreditov podľa odsekov 2 až 5, ktoré obsahuje najmä

- a) určenie aktivity, za ktorú sa kredity priznávajú,
- b) počet priznaných kreditov,
- c) dátum priznania kreditov.

Ak akreditačná rada, riaditeľ školy, zriaďovateľ neprizná kredity podľa odsekov 2 až 5 a nevydá osvedčenie podľa odseku 8, vystaví o tom písomné vyjadrenie s odôvodnením.

Riaditeľ školy uzná pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi získané kredity za programy kontinuálneho vzdelávania absolvované pre príslušnú kategóriu a podkategóriu, v ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, alebo pre vyučovaný predmet učiteľa, v závislosti od potrieb a zamerania školy a v súlade s Plánom kontinuálneho vzdelávania a Smernice na uznávanie a priznávanie kreditov na účely vyplácania kreditového príplatku podľa osobitného predpisu, riaditeľovi školy uzná kredity zriaďovateľ v závislosti od potrieb a zamerania školy a v súlade s plánom kontinuálneho vzdelávania a Smernice na uznávanie a priznávanie kreditov na účely vyplácania kreditového príplatku podľa osobitného predpisu.

Riaditeľ školy uzná kredity priznané poskytovateľom len za jeden program kontinuálneho vzdelávania, ak pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal profesijné kompetencie v rôznych programoch kontinuálneho vzdelávania alebo u rôznych poskytovateľov, ak tieto programy kontinuálneho vzdelávania sa neodlišujú obsahom a cieľmi.

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi z priznaných kreditov podľa odseku 2 a 3 uzná riaditeľ školy najviac 30 kreditov na účely vyplácania kreditového príplatku podľa osobitného predpisu, riaditeľovi školy uzná kredity zriaďovateľ.

Ak riaditeľ školy, zriaďovateľ neuzná kredity podľa odseku 9 a 10, vystaví o tom písomné vyjadrenie s odôvodnením.

### **C) Postup pri nepriznaní alebo neuznaní kreditov**

Proti nepriznaniu kreditov alebo neuznaniu kreditov riaditeľom podľa § 47a môže pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec podať sťažnosť do 15 dní od doručenia písomného vyjadrenia o nepriznaní alebo o neuznaní kreditov. Na preskúmanie sťažností je príslušný orgán miestnej štátnej správy v školstve.

Proti nepriznaniu kreditov alebo neuznaniu kreditov zriaďovateľom podľa § 47a môže riaditeľ školy podať sťažnosť do 15 dní od doručenia písomného vyjadrenia o nepriznaní kreditov alebo neuznaní kreditov. Na preskúmanie sťažností je príslušný orgán miestnej štátnej správy v školstve pre riaditeľov škôl, ktoré sa nachádzajú v jeho územnej pôsobnosti.

Na preskúmanie sťažností proti nepriznaniu kreditov poskytovateľom alebo akreditačnou radou je príslušné ministerstvo. Sťažnosť možno podať do 15 dní od doručenia písomného vyjadrenia o nepriznaní kreditov.

### **D) Zverejňovanie**

Riaditeľ školy zverejní na verejne prístupnom mieste v škole informáciu o uznaných a neuznaných kreditoch. Táto informácia obsahuje:

- a) meno a priezvisko pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca,

- b) určenie aktivity alebo programu kontinuálneho vzdelávania, za ktoré sa kredity uznávajú, neuznávajú,

c) počet uznaných, neuznaných kreditov.

### **E) Doba platnosti kreditov**

V zmysle Stanoviska Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR sa s účinnosťou od 01.01.2018 vypustilo časové obmedzenie platnosti priznaných kreditov.

S účinnosťou od 01.01.2018 sa postupuje nasledovne:

- na priznané kredity, ktorým uplynula doba platnosti do 31.12.2017 sa zmena nevzťahuje, tieto kredity stratili platnosť uplynutím príslušného obdobia.
- priznané kredity, ktorých doba platnosti by mala uplynúť po 01.01.2018, budú mať neobmedzenú platnosť,
- priznané kredity, ktorých doba platnosti by mala skončiť do 31.12.2017, avšak zo zákonných dôvodov bola predĺžená (platnosť by mala uplynúť až po 01.01.2018), budú mať neobmedzenú platnosť,
- kredity priznané po 01.01.2018 budú mať neobmedzenú platnosť.

## **15. Kreditový príplatok**

Kreditový príplatok upravuje § 14 zákona č. 553/2003 Z.z.

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu (zákon 317/2009 Z.z.) patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom (§ 46 a 47 zákona č. 317/2009 Z.z.) najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom (§ 46 a 47 zákona č. 317/2009 Z.z.). Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná na dobu platnosti priznaného kreditu podľa osobitného predpisu (§ 46 ods. 5 zákona 317/2009 Z.z.). Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov, na dobu platnosti získaných kreditov podľa odseku 2.

Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak:

a/ uplynie doba podľa odseku 2

b/ pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov (§ 50 ods. 1 zákona č. 317/2009 Z.z.) na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní kreditového príplatku pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi podľa odseku 2 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

## **16. Atestácie**

Atestácie upravuje § 49 až § 51 zákona č. 317/2009 Z.z.

Pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec môže vykonať atestáciu len v kategórii alebo podkategórii, pre ktorú spĺňa kvalifikačný predpoklad v získanom stupni vzdelania a v príslušnom odbore vzdelania. Odborný zamestnanec môže vykonať atestáciu len v kategórii, pre ktorú spĺňa kvalifikačný predpoklad v získanom príslušnom odbore vzdelania.

Vykonaná atestácia platí len pre príslušnú kategóriu alebo podkategóriu a príslušný stupeň a odbor vzdelania pedagogického zamestnanca, v ktorom atestáciu vykonal. Vykonaná atestácia platí len pre príslušnú kategóriu a príslušný odbor vzdelania odborného zamestnanca, v ktorom atestáciu vykonal. Vykonaná atestácia v niektorej z podkategórií učiteľa podľa § 13 platí ku každej podkategórii učiteľa, na výkon ktorej učiteľ spĺňa kvalifikačné predpoklady.

O vykonanie atestácie sa môže uchádzať pedagogický zamestnanec, odborný zamestnanec a zamestnanec podľa § 46 ods. 5, ktorý získal 30 kreditov a absolvoval prípravné atestačné vzdelávanie v rozsahu 60 hodín alebo ktorý získal 60 kreditov. Po úspešnom vykonaní atestácie strácajú takto uplatnené kredity platnosť na účely priznania kreditového príplatku podľa osobitného predpisu § 7 zákona č. 596/2003 Z.z.

## **17. Financovanie atestácií a financovanie kontinuálneho vzdelávania**

Financovanie atestácií a financovanie kontinuálneho vzdelávania upravuje § 57 zákona č. 317/2009 Z.z.

Náklady spojené s atestáciami a s kontinuálnym vzdelávaním pedagogických zamestnancov alebo odborných zamestnancov, ktoré sa organizuje v súlade s plánom kontinuálneho vzdelávania, uhrádza zamestnávateľ, len ak s týmto vzdelávaním zamestnávateľ súhlasí.

## **18. Odmeny**

Zamestnávateľ bude poskytovať odmeny podľa § 20 Zákona č. 553/2003 Z.z. takto

- pri životnom jubileu 50 rokov vo výške jedného funkčného platu,
- za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej úlohy.

## **19. Odstupné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončí výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm a) alebo písmeno b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:

a/ funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

18

b/ 2 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c/ 3 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d/ 4 funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.

2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm a) alebo písmeno b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné vo výške:
- a/ funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b/ 2 funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c/ 3 funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d/ 4 funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e/ 5 funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dvadsať rokov.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume desaťnásobku jeho funkčného platu, to neplatí ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinением porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
4. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnenému nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
5. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.
6. Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

## 20. Odchodné

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške 2 funkčných plátov pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na

- a) invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %,
- b) starobný dôchodok,



ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške 2 funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Zamestnávateľ nevyplatí odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce (okamžité skončenie pracovného pomeru).

## **21. Starostlivosť o pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, jeho ochrana a morálne oceňovanie**

**A/** Zamestnávateľ uhradí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorí navštevuje najmenej 50 % detí alebo žiakov zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového počtu navštevujúcich detí alebo žiakov k 15. septembru začínajúceho školského roka

a/ jedenkrát ročne preukázanú hodnotu vakcíny proti chrípke, najviac vo výške 5 % sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca.

b/ 75 % preukázanej hodnoty vakcíny proti hepatitíde typu A a B, najviac v sume životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca.

**B/** S účinnosťou od 01.01.2010 pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

a/ päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní podľa zákona č. 317/2009 Z.z.,

b/ ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

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 a/.

Pracovné voľno podľa odseku a/, b/ čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec za podmienok určených riaditeľom. Dobu čerpania pracovného voľna určuje riaditeľ spravidla na dobu, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka školy alebo školského zariadenia.

**C/** Riaditeľ školy 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 sebazpoznanie a riešenie konfliktov.

**D/** Morálne oceňovanie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov rieši § 56 Zákona č. 317/2009 Z.z.

## **22. Kratší pracovný čas**

Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na kratšom pracovnom čase, peňažné plnenia t.j. tarifný plat, zvýšenie tarifného platu a príplatky mu patria v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke odpracovaného pracovného času. Pomerné časti jednotlivých zložiek platu sa zaokrúhľujú na najbližší eurocent nahor. (§ 27 zákona č. 553/2003 Z.z)

## **23. Hodnotenie pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca**

Výsledky, kvalitu a náročnosť výkonu pedagogickej činnosti alebo výkonu odbornej činnosti, mieru osvojenia si a využívania profesijných kompetencií pedagogických zamestnancov alebo odborných zamestnancov hodnotí

- a) uvádzajúci pedagogický zamestnanec začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúci odborný zamestnanec začínajúceho odborného zamestnanca priebežne a na konci adaptačného obdobia,
- b) priamy nadriadený podriadeného jedenkrát ročne najneskôr do konca školského roka.

O hodnotení sa vyhotovuje písomný záznam.

Hodnotenie podľa odseku 1 je podkladom na:

- a) rozhodnutie riaditeľa o ukončení adaptačného vzdelávania,
- b) vypracovanie plánu kontinuálneho vzdelávania,
- c) odmeňovanie.

Zásady hodnotenia pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sú rozpracované v pracovnom poriadku.

## **24. Hodnotenie nepedagogického zamestnanca**

Výsledky, kvalitu a náročnosť pracovného výkonu, mieru osvojenia si a využívania profesijných kompetencií nepedagogických zamestnancov hodnotí priamy nadriadený podriadeného podľa potreby na základe príkazu riaditeľa školy.

## **25. Prechodné ustanovenia**

### **a/ Prechodné ustanovenia podľa § 61 zákona č. 317/2009 Z.z.**

Splnenie odbornej spôsobilosti a pedagogickej spôsobilosti pedagogického zamestnanca podľa doterajších predpisov sa považuje za splnenie kvalifikačných predpokladov podľa zákona č. 317/2009 Z.z.

Pedagogický zamestnanec, ktorý má najmenej päť rokov pedagogickej praxe a vykonal I. kvalifikačnú skúšku alebo získal jej náhradu podľa doterajších predpisov, sa od 01.11.2009 považuje za pedagogického zamestnanca s prvou atestáciou v súlade s § 49 odst. 7.

Pedagogický zamestnanec, ktorý má najmenej desať rokov pedagogickej praxe a vykonal I. kvalifikačnú skúšku a II. kvalifikačnú skúšku alebo získal ich náhradu podľa doterajších predpisov, sa od 01.11.2009 považuje za pedagogického zamestnanca s druhou atestáciou

21

v súlade s § 49 ods. 7.

Pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec, ktorý uzatvoril pracovný pomer na výkon pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti najneskôr 30.06.2009, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa odsekov 7 a 8 § 61 zákona č. 317/2009 Z.z., sa od 01.11.2009 zaradí do kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec alebo samostatný odborný zamestnanec.

Pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec, ktorý uzatvoril pracovný pomer na výkon pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti po 30.06.2009 a má menej ako jeden rok

pedagogickej praxe alebo odbornej praxe, sa od 01.11.2009 , okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa odsekov 7 a 8 § 61 Zákona č. 317/2009 Z.z., sa od 01.11.2009 zaradí do kariérového stupňa samostatný pedagogický zamestnanec alebo samostatný odborný zamestnanec.

Vedúci pedagogický zamestnanec alebo vedúci odborný zamestnanec, ktorý ukončil prípravu vedúcich pedagogických zamestnancov pred 1. septembrom 2004, začne najneskôr do dvoch rokov od účinnosti tohto zákona funkčné inovačné vzdelávanie podľa § 40 ods. 6, ktoré skončí najneskôr do štyroch rokov od účinnosti tohto zákona.

Za bezúhonného pedagogického zamestnanca a za bezúhonného odborného zamestnanca sa na účely tohto zákona považuje aj ten pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec, ktorý bol bezúhonný podľa doterajších predpisov.

#### **b/ Prechodné ustanovenia účinné k 01.11.2009 podľa § 32b zákona 553/2003 Z.z.**

Ak funkčný plat pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca určený podľa zákona č. 317/2009 Z.z. je nižší ako funkčný plat určený podľa predpisov platných do 31.10.2009, patrí mu funkčný plat v sume určenej pred 1. novembrom 2009.

Vyrovnanie sa poskytuje, pokiaľ trvajú rovnaké podmienky vykonávania práce z hľadiska náročnosti vykonávanej pracovnej činnosti a dosahovaných pracovných výsledkov, až do vyrovnania súm funkčného platu (§ 32b zákona 553/2009 Z.z.).

Započítaná prax priznaná pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi k 01. novembru 2009 zostáva zachovaná.

#### **c/ Prechodné ustanovenie k úpravám účinným od 01. januára 2012**

Činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca môže do 31. decembra 2016 vykonávať aj samostatný pedagogický zamestnanec, ktorý má minimálne päť rokov pedagogickej činnosti v príslušnej kategórii alebo podkategórii pedagogického zamestnanca alebo samostatný odborný zamestnanec, ktorý má minimálne päť rokov odbornej činnosti v príslušnej kategórii odborného zamestnanca.

Odborný zamestnanec, ktorý ku dňu 31. októbra 2009 získal minimálne päť rokov odbornej praxe a vykonal rigoróznú skúšku vo svojom alebo príbuznom odbore, sa od 01. januára 2012 považuje za odborného zamestnanca s prvou atestáciou.

Odborný zamestnanec, ktoré do 31. decembra 2011 získal minimálne päť rokov odbornej

praxe a vykonal rigoróznú skúšku môže požiadať o vykonanie prvej atestácie najneskôr do 31. decembra 2012.

Pedagogický zamestnanec, ktorý do 31. decembra 2011 získal minimálne päť rokov pedagogickej činnosti a vykonal rigoróznú skúšku, môže požiadať o vykonanie prvej atestácie najneskôr do 31. decembra 2012.

Pedagogický zamestnanec, ktorý do 31. decembra 2011 získal minimálne päť rokov pedagogickej činnosti a absolvoval rozširujúce štúdium podľa predpisov platných do 31. októbra 2009, môže požiadať o vykonanie prvej atestácie najneskôr do 31. decembra 2012.

Odborný zamestnanec, ktorý do 31. decembra 2011 získal minimálne päť rokov odbornej praxe a vykonal štátnu jazykovú skúšku z cudzieho jazyka, môže požiadať o vykonanie prvej atestácie najneskôr do 31. decembra 2012.

Pedagogický zamestnanec, ktorý do 31. decembra 2011 získal minimálne päť rokov pedagogickej činnosti a vykonal štátnu jazykovú skúšku z cudzieho jazyka, môže požiadať o vykonanie prvej atestácie najneskôr do 31. decembra 2012.

Programy kontinuálneho vzdelávania na doplnenie kvalifikačných predpokladov, ktorými sú programy na doplnenie si pedagogickej spôsobilosti, na doplnenie si špeciálnopedagogickej spôsobilosti a programy na doplnenie ďalšieho študijného odboru alebo aprobačného predmetu akreditované pred nadobudnutím účinnosti tohto zákona a vykonávané organizáciami zriadenými ministerstvom na zabezpečenie a plnenie úloh v oblasti kontinuálneho vzdelávania pre pedagogických zamestnancov s úplným stredným vzdelaním alebo vyšším odborným vzdelaním, sa uskutočňujú a ukončujú až do doby ukončenia platnosti rozhodnutia o akreditácii, najdlhšie však do 31. decembra 2016, podľa doterajších predpisov.

Špecializačné inovačné vzdelávanie podľa doterajších predpisov na obnovovanie a zdokonaľovanie profesijných kompetencií na výkon špecializovaných činností sa uskutočňuje a ukončuje až do doby ukončenia platnosti rozhodnutia o akreditácii, najdlhšie však do 31. decembra 2016, podľa doterajších predpisov.

Od 01. januára 2012 za absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa § 8a alebo za vykonanie rigoróznej skúšky alebo za vykonanie štátnej jazykovej skúšky z cudzieho jazyka získa pedagogický zamestnanec, ktorý má minimálne tri roky pedagogickej činnosti, a odborný zamestnanec, ktorý má minimálne tri roky odbornej činnosti, 60 kreditov, ak týmto zamestnancom nebola za tieto štúdiá alebo za tieto skúšky uznaná do 31. decembra 2011 prvá atestácia.

Ministerstvo je oprávnené v centrálnom registri spracúvať aj údaje vedené v registri zamestnancov podľa zákona v znení účinnom do 31. decembra 2011, a to po dobu podľa § 58 ods. 11 (najdlhšie do jedného roka od smrti dotknutej osoby alebo jej vyhlásenia za mŕtvu).

#### **d/ Prechodné ustanovenie k úprave účinnej od 01. marca 2015**

Pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom dohodnutý pred 01. marcom 2015 sa posudzuje podľa predpisov účinných do 28. februára 2015.

23

#### **e/ Prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. septembra 2015**

Atestácia vykonaná do 31. augusta 2015 sa uznáva podľa § 49 odst. 7 v znení účinnom od 01. septembra 2015.

## **26. Nadčasová práca**

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

U zamestnanca s kratším pracovným časom je práca nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Tomuto zamestnancovi nemožno nariadiť prácu nadčas.

Ak zamestnanec nadpracúva prácou vykonávanou nad určený pracovný čas pracovné voľno, ktoré mu zamestnávateľ poskytol na jeho žiadosť, alebo pracovný čas, ktorý odpadol pre nepriaznivé poveterné vplyvy, nejde o prácu nadčas.

Zamestnávateľ bude nadčasovú prácu riešiť podľa § 19 (príp. podľa § 16, 17, 18), § 27 ods. 3 Zákona č. 553/2003 Z.z. a § 97 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, zvýšenie podľa prvej vety nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.

Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16 až 18. Tieto príplatky mu patria i vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno.

Vedúci zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom, má funkčný plat určený s prihliadnutím na prácu nadčas.

Do počtu hodín najviac prípustnej práce nadčas v roku sa nezahŕňajú práce nadčas, za ktoré pracovník dostal náhradné voľno (§ 97 ods. 4 ZP).

V štruktúre pracovného času pedagogických zamestnancov rozlišujeme:

a/ vyučovaciu povinnosť, resp. povinnosť výchovnej práce (t.j. základný úväzok)

b/ ďalšie činnosti pedagogického charakteru bližšie určené v pracovnom poriadku (napr. príprava administratívneho charakteru spojená s triedníctvom, činnosti spojené s uplynulou výukou, ako napr. opravy, analýzy, klasifikácie, konzultačná a poradenská činnosť smerovaná k žiakom a ich rodičom, dozor nad žiakmi, príprava didaktických a kompetenčných pomôcok, príprava exkurzií alebo výletov, pohotovosť pre prípad možnej neprítomnosti pedagogického zamestnanca a jeho zastupovanie, vlastné organizované vzdelávanie, osobná príprava na vyučovanie, vedenie dokumentácie školy, starostlivosť o kabinety, knižnice, klubovne, laboratória, školské dielne a pozemky, účasť na poradách, zvolaných riaditeľom školy alebo odborom vzdelávania, účasť na združeníach rodičov, resp. rodičovskej rady a pod.)

Priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť vykonáva pedagogický zamestnanec na pracovisku a ostatné činnosti súvisiace s ňou môže pedagogický zamestnanec vykonávať aj mimo pracoviska, za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy.

Tieto dve základné zložky pracovného času tvoria spolu požadovaných 37,5 hodín týždenne.

24

Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných pedagogických zamestnancov považujú vyučovacie hodiny prevyšujúce určenú mieru vyučovacej alebo výchovnej práce alebo týždenný pracovný čas (37,5 h).

Jedna vyučovacia hodina alebo hodina výchovnej práce prevyšujúca základný úväzok a tým aj určený týždenný pracovný čas, sa považuje za jednu hodinu práce nadčas.

Riaditeľ školy (zariadenia) je povinný presne rozvrhnúť predovšetkým základný úväzok pedagogického zamestnanca a osobitne určiť vyučovacie hodiny a hodiny výchovnej práce prevyšujúce tento základný úväzok. Tieto hodiny sa budú považovať za prácu nadčas, pokiaľ budú skutočne odpracované.

Evidencia pravidelnej nadčasovej práce

Meno zamestnanca	Počet nadčas. hodín	Ktoré sú to hodiny		
		Deň v týždni	Poradie vyuč. hodiny	Trieda

--	--	--	--	--

Ako plnenie základného úväzku sa považuje čas, keď zamestnanec:

- nepracuje pre prekážky v práci, s výnimkou času pracovného voľna poskytnutého na žiadosť zamestnanca a času, po ktorý bola práca prerušená pre nepriaznivé poveternostné vplyvy,
- čerpá dovolenku na zotavenie,
- vyberá si náhradné voľno za prácu nadčas alebo za prácu vo sviatok,
- nepracuje preto, že je sviatok, za ktorý mu prislúcha funkčný plat
- vykonáva iné práce nariadené zamestnávateľom, ako napr. exkurzná činnosť, školské lyžiarske zájazdy, plavecké kurzy, škola v prírode, študijný pobyt, výchovné koncerty a pod.

Ak vznikne práca nadčas zastupovaním neprítomného pedagogického zamestnanca, vychovávateľa, jedna hodina zastupovania sa považuje za jednu hodinu práce nadčas.

**Zastupovanie** je výkon práce učiteľa. Zastupovanie môže riaditeľ školy (zariadenia) prikázať, čo vyplýva z jeho riadiacej právomoci (§ 82 ZP a „Pracovný poriadok“). Pokiaľ riaditeľ nariadi zastupovanie, nemusí toto zastupovanie znamenať vždy nadčasovú prácu. (Príklad: Učiteľ neučí, lebo trieda, v ktorej mal učiť, je na exkurzii, Ak v tomto čase zastupuje, nemôže ísť o nadčasovú prácu). Či sa jedná nadčasovú prácu musí posúdiť riaditeľ.

Zodpovednosť za objektívne a správne posudzovanie charakteru zastupovania, jeho kvality a kvalifikácie, nesie riaditeľ školy (vedúci zariadenia).

**Pedagogický dozor** pri zamestnaní na lyžiarskych zájazdoch, plaveckých kurzoch, v školách v prírode, pri športových podujatiach, výchovných koncertoch a pod. vykonávaný na príkaz zamestnávateľa nad 7,5 hodiny denne, resp. nad 37,5 h týždenne, je prácou nadčas.

**Účasť na školení a štúdiu popri zamestnaní** za účelom prehĺbenia (rozšírenia alebo doplnenia) kvalifikácie na výkon práce dojednanej v pracovnej zmluve je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat (platom sa rozumejú všetky peňažné plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu, t.j. funkčný plat).

25

**Výpočet náhradného voľna:** 1 deň = 4,5 h pri zastupovaných hodinách  
alebo 7,5 h pri nepriamej vzdelávacej činnosti

### Evidencia nadčasovej práce

Nadčasová práca sa musí evidovať za každého zamestnanca zvlášť. Z evidencie musí byť jasné, či bolo za nadčasovú prácu poskytnuté náhradné voľno alebo plat.

Riaditeľka školy (zariadenia) je povinná sledovať, aby v rámci kalendárneho roka nedošlo k prekročeniu nariadenej nadčasovej práce (viď prílohu č. 3).

V prípade prechodu zamestnanca v rámci organizácie na inú školu, vydá riaditeľ tomuto zamestnancovi potvrdenie o počte hodín preplatenej nadčasovej práce.

Riaditeľ školy (zariadenia), ktorý prijíma takéhoto zamestnanca, je povinný brať do úvahy už nariadenú nadčasovú prácu v príslušnom kalendárnom roku a sledovať aby do konca roka nebola nariadená nadčasová práca vo väčšom rozsahu, ako umožňuje ZP.

### Odmeňovanie učiteľov na výchovno-výcvikových lyžiarskych zájazdoch

Lyžiarsky zájazd so žiakmi je pre vyslaného učiteľa - lyžiarskeho inštruktora pracovnou cestou. Patria mu teda náhrady, v súlade so Zákonom č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách. v znení neskorších predpisov, podľa cestovného účtu.

Lyžiarsky zájazd sa organizuje v zmysle Vyhlášky MŠ SR z 23.7.2008 o základnej škole § 7.

### **Odmeňovanie učiteľov (vo funkcii inštruktrov)**

a/ výcvikový deň v pracovných dňoch (pondelok - piatok) delíme na 2 časové fázy:

od 07.30 h do 15.30 h (7,5 h pracovný čas)

od 15.30 h do 21.30 h

V rámci prvej časovej fázy sa uskutočňuje praktický výcvik na svahu v rozsahu 6 hodín denne. Táto časť sa pokladá za rovnocennú s vyučovacou povinnosťou.

Keďže vyučovacia povinnosť je približne 4,5 h denne (23 h týždennej práce : 5 dní), vzniká 1,5 h nadčasovej práce.

V rámci druhej časovej fázy od 15.30 h do 21.30 h sa zabezpečuje dozor nad žiakmi, príprava na ďalšie zamestnanie, kultúrna, spoločenská činnosť a pod. Táto činnosť sa považuje za výchovnú. Pri tomto druhu činnosti sa žiaci naplňajú do počtu 25 na jedného inštruktora.

b/ výcvikový deň v čase pracovného voľna a pokoja (sobota - nedeľa)

- práca na svahu v rozsahu 6 h sa považuje za vyučovaciu činnosť

- ostatná práca so žiakmi je výchovného charakteru

- nadčasová práca počas výcvikových dní pracovného voľna a pokoja je teda súčtom hodín vyučovacej a výchovnej činnosti

c/ cestovný deň (pracovné dni)

- čas strávený na cestovanie je súčasťou 7,5 hodinovej pracovnej doby

- ostatná činnosť v tom dni je buď vyučovacia (na svahu) alebo výchovná a hodnotí sa podľa hore uvedeného bodu a/

d/ cestovný deň (sobota, nedeľa)

- čas strávený na cestovanie je práca nadčas (maximálne 6 hodín)

26

- ďalšia činnosť v tieto dni môže byť opäť vyučovacia (na svahu) alebo výchovná

- nadčasová práca počas výcvikových dní pracovného voľna a pokoja je teda súčtom hodín strávených cestovaním, vyučovaním (pokiaľ pracujú na svahu) a výchovnej činnosti.

Rovnako sa bude postupovať v školách v prírode a na školských výletoch.

## **27. Odmeňovanie sviatkov**

Pri odmeňovaní sviatkov zamestnávateľ postupuje podľa § 18 Zákona č. 553/2003 Z.z. Zamestnancovi, ktorý nepracoval, pretože sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí plat. Sviatok sa považuje za odpracovaný deň.

## **28. Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti náhradu

príjmu podľa Zákona č. 462/2003 v znení neskorších predpisov. Náhrada príjmu je poskytovaná za kalendárne dni počas prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

Výška náhrady príjmu je:

- a/ od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu
- b/ od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu.

Výška denného vymeriavacieho základu je určená podľa Zákona č. 461/2003 Z.z. (Zákon o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov). Výška náhrady sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

## **29. Zverejňovanie informácií o voľných pracovných miestach pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov**

Zamestnávateľ je povinný informovať o voľných pracovných miestach pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov ( § 11a zákona 390/2011 Z.z.)

- a) zverejnením informácie o voľnom pracovnom mieste na webovej stránke,
- b) zverejnením informácie o voľnom pracovnom mieste na webovej stránke zriaďovateľa,
- c) odoslaním informácie o voľnom pracovnom mieste Krajskému školskému úradu v Tnave.

Informácia podľa odseku 1 obsahuje:

27

- a) názov zamestnávateľa,
- b) príslušnú kategóriu a podkategóriu pedagogických zamestnancov alebo príslušnú kategóriu odborných zamestnancov,
- c) kvalifikačné predpoklady,
- d) zoznam požadovaných dokladov,
- e) iné požiadavky v súvislosti s obsadzovaným pracovným miestom.

## **30. Pracovný pomer na dobu určitú u pedagogického zamestnanca**

Pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom podľa § 12 písm. a) až d), f) a g) Zákona 317/2009 Z.z. možno dohodnúť najkratšie do 31. augusta, to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca:

- počas materskej dovolenky
- počas rodičovskej dovolenky
- počas dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú alebo rodičovskú dovolenku,
- počas dočasnej pracovnej neschopnosti
- počas zastupovania zamestnanca dlhodobo uvoľneného na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie.



Na pracovný pomer na určitú dobu dohodnutý podľa odseku 1 sa vzťahuje § 48 Zákonníka práce.

Tmave dňa 29.12.2017

.....  
predseda ZO OZ PŠaV

.....  
Mgr. Zuzana Holkovičová  
riaditeľka školy

28

Príloha č. 1

**Evidencia nadčasovej práce**

Meno zamestnanca:

Mesiac:

Rok:

Dátum	Nadpočetné hodiny					Zastupovanie					
	Poč. hod.	Čo	Kde	Plat (PL)	Náhr. voľ. (NV)	Poč. hod.	Čo	Kde	Prečo	Zapl (PL)	Náhr. voľ. (NV)
Spolu											

Podpis zamestnanca:

Kontroloval:

Čerpanie NV:

29

## Príloha č. 2

Škola (zariadenie) .....

### Výkaz nadčasovej práce pedagogických zamestnancov za mesiac ..... 20...

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Osobné číslo	Meno zamestnanca	Počet odučených nadpočet. hodín	Počet zastup. hodín	Nadčasová práca spolu (3 + 4)
01927	Jozef Mrkva	8	3	11
22335	Anna Malá	4	2	6

## Príloha č. 3



## Príloha č. 4

# Organizačná štruktúra

Základnej školy s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava



**Základná škola s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava**

**Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku  
pri Základnej škole, Ulica Andreja Kubinu 34, Trnava**

## **Kritéria odmeňovania vedúcich záujmových útvarov z osobitného štátneho príspevku na záujmové vzdelávanie prostredníctvom vzdelávacích poukazov**

Formy realizácie odmeňovania:

a/ dohody o vykonaní práce

b/ odmena

c/ náhradné voľno za nadčasovú prácu v čase vedľajších prázdnin

Odmeny - kritéria	Čiastka (€) od - do
počet žiakov navštevujúcich útvar záujmového vzdelávania	2,50 - 55,00 €
počet realizovaných hodín záujmového vzdelávania	17,00 - 47,00 €
realizácia záujmovej činnosti po 15.30 h	2,00 - 7,00 €
náročnosť na prípravu a materiálno-technické zabezpečenie záujmovej aktivity	2,00 - 13,50 €
kvalita výkonu práce záujmového vzdelávania, správnosť vedenia agendy o činnosti a účasti žiakov navštevujúcich aktivitu záujmového vzdelávania v predpísanom rozsahu	2,00 - 20,00 €

Trnava 29.12.2017

.....  
predseda ZO OZ PŠaV

.....  
Mgr. Zuzana Holkovičová  
riaditeľka školy

Základná škola s materskou školou, Andreja Kubinu 34, Trnava

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku  
pri Základnej škole, Ulica Andreja Kubinu 34, Trnava

## Kritéria na zvýšenie tarifného platu o osobný príplatok

### A/ PODĽA BODU 7 VNÚTORNÉHO PLATOVÉHO PREDPISU

#### RIADIACI ZAMESTNANCI

1. Vytváranie dobrých medziľudských a pracovných vzťahov v škole, zariadení.
2. Starostlivosť o udržiavanie objektu školy, plynulosť prevádzky, estetickú úroveň priestorov školy a areálu.
3. Hospodárne nakladanie so zverenými predmetmi a majetkom, racionálne využívanie energie (teplo, svetlo), úroveň vyhotovenia inventarizačných prác.
4. Organizačné schopnosti a tvorivý prístup v pedagogickej práci, úroveň riadenia, plánovania, kontroly a hodnotenia pracovných výkonov pedagógov a ostatných zamestnancov školy, resp. zariadenia (výsledky kontrolných previerok vykonaných MsÚ).
5. Včasnosť a správnosť predkladania materiálov.
6. Celková úroveň školy, jej profilácia, reprezentácia, účasť žiakov a ich úspešnosť v školských olympiádach a iných súťažiach.
7. Aktívna spolupráca s mestskými úradmi a sponzormi za účelom ich získavania pre pomoc škole (finančné prostriedky, nákupy učebných pomôcok a materiálu, údržbárske práce atď.)
8. Zohľadnenie výšky spravovaného majetku.
9. Úroveň dodržiavania BOZP na školách a zariadeniach a odstraňovanie závad vychádzajúcich z opatrení BOZP a spoločenskej kontroly.
10. A iné.

#### VEDÚCA ŠJ

1. Zodpovednosť za dodržiavania technologických postupov pri príprave jedál, výživových a spotrebných noriem, normovanie potravín, kontrola množstva a výťažnosti vydávaných jedál.
2. Zodpovednosť za preberanie a skladovanie tovaru po kvantitatívnej a kvalitatívnej stránke, ako aj zodpovednosť za správnu manipuláciu a hospodárenie s tovarom vydaným na prípravu jedál.
3. Zodpovednosť za finančné prostriedky, vedenie predpísaného rozsahu účtovnej a operatívnej evidencie, bezchybné spracovanie a odovzdanie vyúčtovaní stravného v predpísaných termínoch.
4. Dodržiavanie hygienických a bezpečnostných predpisov, zodpovednosť za správu majetku.
5. Vedenie predpísaného rozsahu účtovnej evidencie a zabezpečenie potravín v súvislosti s podávaním doplnkového jedla.
6. Zohľadnenie počtu odoberaných obedov.
7. A iné.

## PEDAGOGICKÍ ZAMESTNANCI

1.	Zohľadnenie postihnutých detí v triede	3,50 € A
2.	Kabinet učebníc, školská knižnica	7,00 € A
3.	Opravy predpísaných prác (M, SJ, jazyky, 1. stupeň)	5,00 € A
4.	Tvorivosť pri realizácii výchovno-vzdelávacieho procesu	7,00 € A
5.	Vedenie predmetových komisií a met. združení	3,50 € A
6.	Vedenie kabinetov:	
	a/ kabinety I. kategórie (napr. F, Tv, 1. stupeň)	5,00 € A
	b/ kabinety II. kategórie (napr. Ch, dielne, Z, M, Pr, uč.k.)	3,50 € A
	c/ kabinety III. kategórie (využíva len správca kabinetu)	2,00 € A
7.	Externí metodici MO	3,50 € A
8.	Uplatňovanie progresívnych foriem a metód výučby a výchovy, používanie moderných vyučovacích a výchovných prostriedkov a didaktickej techniky	5,00 € A
9.	Sťažená práca triedneho učiteľa v prípr. roč., 1., 5., 9. ročníku	3,50 € A
10.	Náročnosť učiteľovej práce v ročníkoch prípravnom, 1., 5., a 9.	2,00 € A
11.	Zabezpečovanie akcií v prospech zamestnancov zo sociálneho fondu	3,50 € B
12.	Príprava žiakov na olympiády z odborných predmetov	
	a/ školské kolo	3,50 € B
	b/ okresné kolo	3,50 € B
	c/ krajské kolo	3,50 € B
	d/ celoslovenské kolo	3,50 € B
13.	Príprava žiakov na ostatné súťaže	3,50 € B
14.	Výchovné poradenstvo	7,00 € A
15.	Výzdoba školy, nástenky	2,00 € A
16.	Výstavky žiackych prác	2,00 € B
17.	Športové a kultúrne podujatia so žiakmi	2,00 € B
18.	Vyučovanie profilových predmetov (príprava na stredné školy)	3,50 € A
19.	Vyučovanie cudzích jazykov	3,50 € A
20.	Organizácia exkurzií	2,00 € B
21.	Tvorba učebníc, učebných pomôcok a ich recenzovanie	2,00 € B
22.	Publikačná činnosť	2,00 € B
23.	Vedenie školskej kroniky, školského časopisu	3,50 € A
24.	Zabezpečenie školských osláv, programov	2,00 € B
25.	Člen komisie BOZP	3,50-7,00 € A
26.	Vyučovanie v špeciálnej triede (podľa počtu odučených hodín)	2,00/1 h € A
27.	Člen Rady školy, ZV OZ, spolupráca s Rodič. radou	3,50 € A
28.	Práca na projektoch (Zdravá škola, protidrogový koordinátor, enviromentálna výchova, výchova k manželstvu a rodičovstvu)	3,50 € A
29.	Reprezentácia a zviditeľňovanie školy na verejnosti	3,50-17,00 € B
30.	Získavanie sponzorov	3,50-17,00 € B
31.	Mimoriadne práce v prospech školy	3,50-17,00 € B
32.	Koordinátori	3,50-17,00 € A

Uvedené čiastky nie sú pevné. Predstavujú maximálnu výšku, ktorá môže byť zamestnancovi za príslušnú činnosť priznaná.

**A** - zohľadnené v osobných príplatkoch pri dostatku finančných prostriedkov

**B** - zohľadnené v navýšení osobných príplatkov, príp. mimoriadnych odmenách pri dostatku finančných prostriedkov

**Kritéria na odmeňovanie pedagogických zamestnancov za výsledky v súťažiach (olympiády, súťaže organizované Kalokagatiou, zriaďovateľom, príp. inými organizáciami)**

**B**

**Olympiády**

**Individuálne výsledky v športových, výtvarných, speváckych, recitačných a iných súťažiach**

Okresné kolo

1. miesto	30,00 €	15,00 €
2. miesto	25,00 €	10,00 €
3. miesto	20,00 €	8,00 €
úspešný riešiteľ	10,00 €	

Krajské kolo (pripočítame k výsledkom z okresného kola)

1. miesto	17,00 €	10,00 €
2. miesto	14,00 €	8,00 €
3. miesto	10,00 €	5,00 €
úspešný riešiteľ	8,00 €	

Národné kolo (pripočítame k výsledkom okresného a krajského kola)

1. miesto	17,00 €	10,00 €
2. miesto	14,00 €	8,00 €
3. miesto	10,00 €	5,00 €
úspešný riešiteľ	8,00 €	

Individuálne sa budú zvažovať:

5,00 - 35,00 €

- reprezentácia a zviditeľňovanie školy na verejnosti
- získavanie sponzorov
- mimoriadne práce v prospech školy

**B** - zohľadnené v navýšení osobných príplatkov, príp. mimoriadnych odmenách pri dostatku finančných prostriedkov

**ODBORNÝ ZAMESTNANEC - ŠKOLSKÝ PSYCHOLÓG, ŠKOLSKÝ ŠPEC. PEDAGÓG**

1. Vytváranie pozitívnej atmosféry v škole v smere k žiakom, učiteľom i rodičom
2. Realizácia preventívnych aktivít na identifikáciu a zmierňovanie nežiadúceho správania žiakov.
3. Pomoc pri riešení situácií, vzťahov medzi žiakmi, učiteľmi, rodičmi.
4. Realizácia špecifických programov napomáhajúcich zdravému rozvoju osobnosti žiaka (protidrogová prevencia, šikanovanie).
5. Poskytovanie konzultačnej činnosti - voľba povolania, špeciálno-pedagogické potreby.
6. Komplexné psychologické poradenstvo v prostredí ZŠ (špecifické vývinové poruchy učenia, školské problémy, problémy so správaním, rodinné problémy, školská zrelosť, výchovné a kariérové poradenstvo, vzťahy medzi žiakmi ...)



## TECHNICKO-HOSPODÁRSKI ZAMESTNANCI

1. Včasné a kvalitné plnenie úloh v súlade s platnými predpismi a s prihliadnutím na rozsah práce, dôsledné dodržiavanie hygienických predpisov, predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.
2. Racionálne hospodárenie s finančnými prostriedkami a materiálnymi prostriedkami, dodržiavanie limitov palív, energie, pohonných hmôt, znižovanie neproduktívnych výsledkov (penále, pokuty).
3. Kvalita a včasnosť predkladaných výkazov a materiálov pre plán a rozpočet a iných písomností.
4. Riadenie, kontrolovanie výkonu práce a využitie fondu pracovného času zamestnancov robotníckych povolání a ŠJ, požiadavky na hmotnú zodpovednosť, najmä u hospodárov škôl a zariadení.
5. Starostlivosť o hospodárne udržiavanie objektu školy, zariadenia, plynulosť prevádzky a ochranu majetku.
6. Odborná práca na personálnom počítači.
7. Náročnosť úloh a zodpovednosť za ich plnenie.
8. Tvorivý prístup k práci - obmedzenie administratívy a znižovanie prácnosti.
9. Vedenie CO skladu
10. Archivačné práce.
11. A iné.

## PREVÁDZKOVÍ ZAMESTNANCI

1. Iniciatívny prístup k plneniu pracovných úloh.
2. Zabezpečenie plynulej a bezporuchovej prevádzky pracoviska podľa potrieb a požiadaviek organizácie.
3. Dodržiavanie zásad hospodárnosti pri využívaní finančných noriem a materiálových prostriedkov.
4. Udržiavanie hygieny a dezinfekcie nadmerného rozsahu prevádzkových priestorov vzhľadom na znížený počet zamestnancov.
5. Dodržiavanie predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.
6. Delená zmena.
7. Sťažené pracovné podmienky.
8. Množstvo, náročnosť a kvalita vykonanej práce.
9. Zabezpečenie školských akcií.

## VYUČENÉ KUCHÁRKY

1. Dodržiavanie technologických postupov, výživových a spotrebných noriem pri príprave jedál.
2. Zodpovednosť za správne hospodárenie s tovarom, zaobchádzanie so zvereným inventárom.
3. Povinnosť vystavovať žiadanku na tovar podľa počtu stravníkov a vekových kategórií a ostatné predpísané evidencie.
4. Dodržiavanie predpísaného časového intervalu výdaja stravy podľa pokrmov po ich dohotovení, za konzistenciu, teplotu, chuťové a vzhľadové vlastnosti hotových pokrmov, dodržiavanie váhy hotových porcií po tepelnej úprave.

5. Udržiavanie hygieny a dezinfekcie nadmerného rozsahu prevádzkových priestorov vzhľadom na znížený počet zamestnancov v ŠJ.
6. Zabezpečenie dodávok potravín a ostatného tovaru nákupom a dovozom vlastnými zamestnancami, príprava jedál s minimálnym strojovým vybavením.
7. Zohľadnenie práce hlavnej kuchárky.
8. Dôsledné dodržiavanie hygienických predpisov, predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

#### NEVYUČENÉ KUCHÁRKY

1. Vykonávanie odborných prác a zabezpečenie plynulého chodu prevádzky v čase neprítomnosti vyučenej kuchárky.
2. Zodpovednosť za správne hospodárenie s tovarom, zaobchádzanie so zvereným inventárom a hospodárne spracovanie potravín.
3. Dodržiavanie hygienických a bezpečnostných predpisov počas prevádzky, udržiavanie prevádzkovej a osobnej hygieny a hygieny prípravy jedál.
4. Zodpovednosť za zaobchádzanie so zvereným inventárom a strojovým vybavením prevádzky.
5. Udržiavanie hygieny a dezinfekcie nadmerného rozsahu prevádzkových priestorov vzhľadom na znížený počet zamestnancov ŠJ.
6. Zabezpečenie dodávok potravín a ostatného tovaru nákupom a dovozom vlastnými zamestnancami, príprava jedál s minimálnym strojovým vybavením.

#### ZAMESTNANEC V PREVÁDZKE ŠJ (pomocnica ŠJ)

1. Vykonávanie pomocných prác pri príprave jedál a nákupov, hospodárne opracovanie potravín.
2. Dodržiavanie hygienických a bezpečnostných predpisov počas prevádzky, udržiavanie prevádzkovej a osobnej hygieny a hygieny prípravy jedál.
3. Zodpovednosť za zaobchádzanie so zvereným inventárom a strojovým vybavením prevádzky, hospodárne zaobchádzanie s čistiacimi prostriedkami.
4. Udržiavanie hygieny a dezinfekcie nadmerného rozsahu prevádzkových priestorov vzhľadom na znížený počet zamestnancov v ŠJ.
5. Zabezpečenie dodávok potravín a ostatného tovaru nákupom a dovozom vlastnými zamestnancami, príprava jedál s minimálnym strojovým vybavením.

Osobný príplatok podľa bodu 6, písm a/ Vnútorného platového predpisu nie je nárokovateľný.

V prípade neuspokojivých pracovných výkonov môže byť znížený, prípadne nemusí byť vôbec priznaný. Výšku osobného príplatku ovplyvní i rozpočet finančných prostriedkov pre kalendárny rok.

Trnave dňa 29.12.2017

.....  
predseda ZO OZ PŠaV

.....  
Mgr. Zuzana Holkovičová  
riaditeľka školy

# Sociálny fond na rok 2018

s účinnosťou od 01.01.2018

## ČLÁNOK I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

1. Sociálny fond (ďalej len SF) je fondom zamestnávateľa na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Príloha ku kolektívnej zmluve upravuje tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami SF. Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytuje zamestnancom, ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých organizácia zamestnávala ku dňu odchodu do dôchodku.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a ZO OZ PŠaV.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia. Za predpokladu vydania nových právnych predpisov, ktoré upravia inak použitie SF, sa zamestnávateľ a ZO OZ PŠaV dohodne o ďalšom postupe nakladania so SF.
4. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Prostriedky SF sa vedú na účte organizácie:  
Prima banka Slovensko - IBAN SK94 5600 0000 0011 1223 9002.  
Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1,05 % zo základu pre výpočet povinného prídela. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.  
Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo sociálneho fondu so ZO OZ PŠaV. Za dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný riaditeľ školy a predseda ZO OZ PŠaV.
7. V rámci schválenia rozpočtu a schválených zásad rozhoduje o konkrétnych prípadoch výbor ZO OZ PŠaV spolu s riaditeľkou školy.
8. Príkazy na úhradu výdavkov zo sociálneho fondu vrátane objednávok podpisuje riaditeľka školy a predseda ZO OZ PŠaV.

## ČLÁNOK II. TVORBA SOCIÁLNEHO FONDU

Sociálny fond sa tvorí zo súhrnu miezd zúčtovaných za jednotlivé mesiace roka:

1. povinným prídedom vo výške 1,0 %
2. ďalším prídedom vo výške 0,05 %
3. zo zostatku SF z predchádzajúcich rokov a náhodilých príjmov

### **ČLÁNOK III. POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU**

1. Zamestnávateľ umožní čerpať z povinného prídeltu:
  - a/ na závodné stravovanie nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov v sume 0,50 Eura na jeden odobratý obed alebo stravný lístok
  - b/ na služby, ktoré zamestnanec čerpá na regeneráciu pracovnej sily
    - rehabilitácie
    - kultúrne a spoločenské akcie (zájazdy)
2. Zamestnávateľ umožní čerpať z ďalšieho prídeltu príspevky na dopravu do zamestnania.
3. Zostatok povinného prídeltu sa spolu s ostatnými prídelmi a prídelmi nedočerpanými podľa pôvodného zámeru sa použije na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov podľa podmienok uvedených v článku IV., alebo podľa podmienok dohodnutých dodatočne dodatkom k SF.

### **ČLÁNOK IV. PODMIENKY ČERPANIA SOCIÁLNEHO FONDU**

#### **1. Sociálne výpomoci – nenávratné**

- a/ jednorazová nenávratná sociálna výpomoc najbližším pozostalým pri úmrtí zamestnanca do výšky 17,00 EUR,
- b/ jednorazová nenávratná sociálna výpomoc pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa) do výšky 17,00 EUR,
- c/ na nákup liekov, zvláštnu starostlivosť pri ťažkých chorobách zamestnanca, ťažkých úrazoch zamestnanca s následným dlhodobým liečením do sumy 67,00 EUR
- d/ jednorazová nenávratná sociálna výpomoc na preklopenie krátkodobej ťažkej finančnej situácie v rodine do sumy 67,00 EUR,
- e/ v mimoriadne závažných prípadoch (havarijné situácie, živelné pohromy a pod. do výšky 166,00 EUR,
- f/ v mimoriadne závažných prípadoch (na zdravotný materiál, na špeciálne zdravotné úkony – ako sú napr. operácia očí, špeciálne okuliare ...) a v iných závažných prípadoch sa individuálne môže zvážiť každý prípad až do výšky 34,00 EUR.

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 o výkone zdravotného úkonu alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške nákladov, ktoré znáša poistenec
- overenie dôvodu žiadateľa o sociálnu výpomoc.

Suma poskytnutej nenávratnej sociálnej výpomoci závisí od rozhodnutia (podľa článku č. I. bod 7) a dostatku finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

## 2. Dary

Zo sociálneho fondu možno poskytnúť zamestnancom dary po preukázaní nároku:

a/ za udelenie Jánskeho plakety za darcovstvo krvi:

- zlatá plaketa vo výške 50,00 EUR,
- strieborná plaketa vo výške 34,00 EUR,
- bronzová plaketa vo výške 17,00 EUR,

b/ za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 34,00 EUR,

c/ za zakúpenie venca, kytice pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu do výšky 17,00 EUR.

## 3. Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Príspevky na exkurzno-vzdelávacie zájazdy (EVZ) organizované zamestnávateľom, odborovou organizáciou a Radou ZO OZ PŠaV, OZ PŠaV

a/ na domáci EVZ sa poskytne príspevok pre zamestnanca do výšky 50,00 EUR,

b/ na zahraničný EVZ sa poskytne príspevok pre zamestnanca do výšky 50,00 EUR.

Suma poskytnutého príspevku na EVZ závisí od dostatku finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

## 4. Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

a/ Akcie kultúrneho, spoločenského a vzdelávacieho charakteru uskutočnené v priebehu roka. Príspevok sa poskytne na organizáciu a materiálne zabezpečenie slávnostného posedenia pri príležitosti Dňa učiteľov. Ostatné akcie budú riešené dodatkom.

b/ Kolektívne vyjednávanie a pracovné stretnutia zamestnávateľa s odborovým orgánom v priebehu roka do výšky 34,00 EUR.

## 5. Príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

Príspevok zamestnancom na úhradu výdavkov na verejnú dopravu do zamestnania a späť bude poskytnutý vo výplatnom termíne za predchádzajúci mesiac za splnenia podmienok:

a/ príjem zamestnanca nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roku, za ktorý sa tvorí fond. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca.

b/ zamestnanec podá žiadosť a preukáže náklady vynaložené na dopravu do zamestnania

Príspevok na dopravu bude stanovený (po splnení podmienok) vo výške skutočne vynaložených nákladov na dopravu maximálne do výšky 0,05 % z čiastky určenej na tvorbu mesačného príspevku do sociálneho fondu (článok II bod 2.) v závislosti od čiastky určenej na tento účel rozpočtom (článok VI.). V prípade väčšieho počtu žiadateľov o príspevok na dopravu, bude čiastka určená na príspevky na dopravu rozdelená rovnakou čiastkou pre všetkých žiadateľov (článok II bod 2 v nadväznosti na rozpočet - článok VI.)

V zmysle § 5 ods. 1 pís. f zákona č. 595/2003 o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov a noviel sa príjmy z prostriedkov sociálneho fondu zahŕňajú do základu dane a zdaňujú 19 % sadzbou dane (§ 35 zákona č. 595/2003 Z.z.), okrem príjmov oslobodených od dane v zmysle § 5 ods. 7.

## **ČLÁNOK VI. ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU**

### **1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2018**

a/ povinný prídelen vo výške 1 %	<b>7.248,00 €</b>
b/ ďalším prídelenom vo výške 0,05 %	<b>362,00 €</b>
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	<b>1.783,91 €</b>
 SPOLU	 <b>9.393,91 €</b>

### **2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2017**

a/ stravovanie	5.593,91 €
b/ na dopravu do zamestnania a späť	600,00 €
c/ sociálna výpomoc - nenávratná	600,00 €
d/ dary	200,00 €
e/ regenerácia pracovnej sily, liečebná starostlivosť	800,00 €
f/ exkurzno-vzdelávacie zájazdy	600,00 €
g/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	1.000,00 €
 SPOLU	 <b>9.393,91 €</b>

## **ČLÁNOK VII. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

1. Pri nedočerpaní niektorej položky predpokladaných výdavkov môžu byť finančné prostriedky dočerpané na regeneráciu pracovnej sily a liečebnú starostlivosť, stravovanie alebo bude dočerpanie určené dodatkom k sociálnemu fondu.
2. Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa presúvajú do nasledujúceho roka. Zostatok z roku 2017 bude použitý na stravovanie zamestnancov.
3. Na príspevky z fondu s výnimkou príspevku na závodné stravovanie a príspevku na dopravu nie je právny nárok. O ich výške sa rozhoduje podľa článku č. I. bod 7 v závislosti od dostatku finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.
4. Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu o poskytovaných príspevkoch.

Trnava 29.12.2017

.....  
predseda ZO OZ

.....  
riaditeľka školy