

Základná škola, Pugačevova 1381/7, 066 01 Humenné

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROKY
2025-2026**

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 21.01.2025 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠ a V pri Základnej škole, Pugačevova1381/7, 066 01 Humenné, IČO: 42078865, zastúpenou Mgr. Ivetou Šepeľovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy, na základe splnomocnenstva zo dňa 28.06.2021(ďalej len „odborová organizácia“)

a

Základnou školou, Pugačevova1381/7, Humenné, IČO: 37874098, zastúpenou Mgr. Petrom Vachulom, riaditeľom školy (ďalej len „zamestnávateľ“)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 28.06.2021, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Ivetu Šepeľovú, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 28.06.2021 tvorí Prílohu č.1 KZ.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 25.03.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, 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 Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov zamestnávateľa.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.02.2025 a končí dňom prijatia novej kolektívnej zmluvy na rok 2027, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t. j. článkov 7, 9, 10, 11 a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. decembra 2026.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10, 11 a 27 a to v závislosti od schváleného rozpočtu zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Odborová organizácia zabezpečí, aby jedno vyhotovenie kolektívnej zmluvy bolo k nahliadnutiu pre všetkých zamestnancov počas celej doby platnosti na dostupnom mieste.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ na pracovnej porade sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.

- (3) 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

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

(1) Odmeny

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.
- (2) Dohodnuté kritéria zmluvných strán na poskytnutie nadtarifných zložiek-odmien a osobných príplatkov tvoria **Prílohu č.2 KZ**.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je **14. deň** po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy zamestnanca pre člena ZO OZ vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca.

Článok 9

Odstupné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru **odstupné** najmenej v sume
- a) jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** najmenej v sume

- a) jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Pedagogickému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku **odstupné** ako pri skončení pracovného pomeru **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v sume

- a) jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(4) V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne podľa § 76 ods.4 Zákonníka práce, že odstupné je povinný vrátiť.

(5) 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 posledne priznaného 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 a 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.

(6) Pri skončení pracovného pomeru **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce vyplatí zamestnávateľ odstupné **nad rozsah** ustanovený v odseku 1 tohto článku v súlade s § 13b písm. b) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov nasledovne:

- v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(7) Pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo Zákonníka práce vyplatí zamestnávateľ odstupné **nad rozsah** ustanovený v odseku 2 tohto článku v súlade s § 13b písm. b) zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov nasledovne:

- v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov.
- v sume jeho posledne priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Článok 10

Odchodné

(8) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, **odchodné** nad rozsah ustanovený v § 76a Zákonníka práce, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení:

a) v sume dvoch funkčných platov ak odpracoval u zamestnávateľa viac ako jeden rok a menej ako 15 rokov,

b) v sume troch funkčných platov ak odpracoval u zamestnávateľa najmenej 15 rokov.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej **2% funkčného platu** zamestnanca . Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- (1) Plat zamestnanca sa určuje podľa § 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- (2) Zamestnávateľ určí tarifný plat ekonomicko-hospodárskym pracovníkom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti s prevahou duševnej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnancov zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Novoprijatí ekonomicko-hospodárski pracovníci budú zaradení do najvyššej platovej tarify platovej triedy po skončení trojmesačnej skúšobnej doby.

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 na **37 a ½ hodiny týždenne**.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že za prácu nadčas zamestnancovi poskytne čerpanie náhradného voľna. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety §19 ods.1z.č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

V záujme KZVS, článok II., bod 2., v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň. /

- (1) Základná výmera dovolenky pre nepedagogického zamestnanca vykonávajúceho práce vo verejnom záujme a zamestnanca, ktorý je odmeňovaný podľa zákona č. 553/2003 Z. z., **päť týždňov**. Dovolenka vo výmere **šiestich týždňov** (30 dní) patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa.
- (2) Dovolenka pedagogických zamestnancov je **deväť týždňov** (45 dní) v kalendárnom roku.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že pri príležitosti Dňa učiteľov bude zamestnancom školy poskytnuté pracovné voľno s náhradou mzdy v sume 100% ich funkčného platu.
- (4) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v 1. deň školského roka zamestnancovi, ktorý je rodičom dieťaťa nastupujúceho do 1.ročníka ZŠ.
- (5) V čase vedľajších a chrípkových prázdnin zamestnávateľ môže umožniť:
 - (1) pedagogickým zamestnancom 2 dni tvorivú pedagogickú činnosť alebo ďalšie vzdelávanie aj mimo pracoviska
 - (2) prevádzkoví zamestnanci sú na pracovisku, čerpajú dovolenku alebo náhradné voľno alebo ak to povaha ich práce umožňuje, môžu činnosť súvisiacu z ich zaradením vykonávať aj doma.
- (5) V čase vzniku nepredvídanej situácie (povodeň, požiar, zemetrasenie ...), kedy bude nutné obmedziť prevádzku školy, školského zariadenia, zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom školy 100% funkčného platu počas troch pracovných dní v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a 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 nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

Riešenie kolektívnych sporov

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

Článok 17

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 18

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 Zákonníka práce (ďalej „ZP“) sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku podľa potreby, zvyčajne 4x do roka.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas zástupcom zamestnancov na zasadania vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a kolektívneho vyjednávanía, organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 19

Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne v dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena v prospech účtu Odborového zväzu školstva a 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena v prospech účtu základnej organizácie vždy v termíne výplaty.

Článok 20

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

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych, predpisov a záväzkov tejto KZ v nasledujúcich prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje najmenej 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- a) informovať odborovú organizáciu najmä:**
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§47ods.4 ZP),
 - o pripravených zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o verejnej službe a nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy prac. činností,
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§6 nar. VI.SR č. 504/002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP).
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť odborovej organizácii vykonávať kontrolu nad dodržiavaním pracovnoprávných, mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ (§ 239 Zákonníka práce).

Článok 21

Závazky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 22

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. BOZP sa riadi vnútorným predpisom o BOZP prerokovaným s OZ Základnej školy.

Článok 23

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP.

Článok 24

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z. z),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) 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 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).
- e) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebapoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.).

Článok 25

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, 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 stravovacom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom iba za nimi skutočne odpracované pracovné zmeny.
- (3) Ak zamestnávateľ nemôže postupovať podľa odseku 2, čl. 25, poskytne príspevok na stravu na stravováciu poukážku v elektronickej forme alebo finančného príspevku na stravovanie.
- (4) Ak sa zamestnanec nemôže stravovať (lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára), potom zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie podľa § 152 odsek 6.
- (5) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa ods. 2 §152 Zákonníka práce z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 55% ceny jedla, najviac však do 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.
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **1,00 €** na jedno hlavné jedlo.
- (7) Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok alebo stravovacie karty na stravovanie podľa odseku 6 aj zamestnancovi pri výkone domáckej práce alebo telepráce, ak mu nezabezpečí stravovanie podľa odseku 2 alebo ak by stravovanie podľa odseku 2 bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce.
- (8) Zamestnávateľ poskytne stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení zamestnancovi pri ospravedlnenej neprítomnosti v práci.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

Článok 27
Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídela do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídela vo výške 1% a
 - b) ďalším prídela vo výške 0,25%
- (2) Základom na určenie ročného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (3) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v **Prílohe 3**, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 28
Záverečné ustanovenia

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- (4) Táto KZ stráca platnosť dňom podpisania novej KZ na rok 2027 oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

V Humennom, dňa 21.01.2025

Mgr. Iveta Šepeľová
predsedníčka ZO OZ

Mgr. Peter Vachula
riaditeľ školy

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠ a V na Slovensku pri Základnej škole, Pugačevova 1381/7, 066 01 Humenné, IČO:42078865, na základe uznesenia výboru základnej organizácie, zo dňa 01.02.2021, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Ivetu Šepeľovú, predsedkyňu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roky 2023-2024, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2022-2024 v mene našej základnej organizácie.

V Humennom dňa 28. 06. 2021

za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

Mgr. Iveta Šepeľová

Kritéria na poskytnutie osobných príplatkov/odmien zamestnancom školy.

Pedagogickí zamestnanci

I. Výchovno-vzdelávacie výsledky:

Aktivita	Podmienky
1) kvalita výchovno-vzdelávacej činnosti	Hospitácie - uplatňovanie názorných, aktivizujúcich, tvorivých a inovačných metód a foriem; - príprava a aktívne používanie pomôcok a didaktickej techniky učiteľom a žiakmi; - individuálny prístup k deťom zo sociálne slabšieho prostredia, SZP a ZZ
2) starostlivosť o 3 a viac žiakov/čok zo sociálne znevýhodneného alebo problémového prostredia	písanie hodnotení a charakteristík pre odbor sociálnych vecí, upozornení, výkazov, podkladov podľa požiadaviek
3) žiak so ŠVVP	triedny učiteľ – indiv. program vyučujúci , ktorí vypracovávajú indiv. plán
4) modernizácia vyučovacieho procesu	projektové vyučovanie, zážitkové vyučovanie,...), využívanie IKT, interaktívnej tabule,
5) úspechy žiakov dosiahnuté pri testovaní vedomostí	napr. Testovanie 9, PISA a pod.
6) tvorba ŠkVP	
7) realizácia VVČ mimo objektu školy	- lyžiarsky, korčuliarsky, plavecký výcvik, škola v prírode; - exkurzie, výlety - hvezdáreň, planetárium, múzeum...

II. Úspechy v súťažiach:

Aktivita	Podmienky
práca s talentovanými žiakmi	prípravy na olympiády a súťaže
1) úspechy so žiakmi v súťažiach	Okresné kolo Krajské kolo Celoštátne kolo
2) koordinácia a organizovanie súťaží	Okresné kolo Krajské kolo

III. Vypracovanie a realizácia projektov:

Aktivita	Podmienky
1) tvorba projektových zámerov	vnútroškolských z prostriedkov Mesta úroveň celonárodná a nadnárodná vnútroškolských

2) realizácia projektových zámerov	z prostriedkov Mesta
	úroveň celonárodná a nadnárodná

IV. Vzdelávanie učiteľov, kariérny rast:

Aktivita	Podmienky
1) vedúci PK a MZ	tvorba plánu, zasadnutia
2) vedúci kabinetu	starostlivosť o kabinety, hmotná zodpovednosť vedenie inventarizácie
3) koordinátor,	aktívna spolupráca s inými organizáciami
4) vedenie kroniky školy	písanie kroniky a archivácia fotodokumentácie
5) publikovanie pedagogických prác	
6) uvádzanie začínajúceho učiteľa	vedenie adaptačnej praxe
7) profesijný rozvoj a prístup k vzdelávaniu	vypracovanie, realizácia a vyhodnocovanie plánu osobného profesijného rastu
8) účasť na školeniach	aktívne využívanie rôznych možností a foriem vzdelávania, odovzdávanie vedomostí
9) vedenie školskej knižnice	zapájanie sa do projektov, starostlivosť o knižnicu
10) vedenie žiackeho parlamentu	

V. Komunikácia školy s verejnosťou, prezentácia na verejnosti:

Aktivita	Podmienky
1) tvorba školského časopisu Pugáčik	
2) tvorba školského rozhlasového vysielania	
3) nácvik a prezentácia kultúrnych programov	školská slávnostná akadémia, programy pre dôchodcov, pre MŠ, ...
4) zhotovovanie darčiekov	k zápisu do 1. ročníka, , Dňu otvorených dverí, pre starých rodičov, na reprezentáciu školy ...,
5) príprava akadémie	réžia, organizač. a materiálne zabezpečenie
6) súťaže	- príprava a realizácia vedomostných súťaží a kvízov; - príprava a realizácia športových súťaží a podujatí;

VI. Iné aktivity:

Aktivita	Podmienky
1) vedenie neplateného krúžku	
2) kvalita riadenia triednych kolektívov a spolupráca so zákonnými zástupcami	riešenie konfliktných situácií a problémov, bežné administratívne práce

3) organizovanie koncertov a vystúpení pre žiakov a učiteľov	
4) výzdoba interiéru a exteriéru školy	- starostlivosť o pridelené priestory, triedy, učebne; - aktuálna výzdoba, nápaditosť, originalita;
5) realizácia jarného (letného) denného tábora	vypracovanie plánu, organizácia
6) ochota podieľať sa na realizácii úloh školy	
7) práca nad rámec náplne práce a prac. úväzku z vlastnej iniciatívy	s cieľom skvalitnenia výkonu pracovných úloh, - spolupráca so zahraničnými domácimi partnermi; - aktívna spolupráca s inými organizáciami (CPPPaP, CŠPP, Lesy Slovenska, Obecný úrad, Obecná knižnica, Spolupráca s materskou školou

VII. Pracovná disciplína

Aktivita	Podmienky
1) precízna práca	- vo vedení evidencie všetkého druhu - (podklady do štatistík, charakteristika hodnotenia žiakov, údajov o žiakoch) ; - presnosť, včasnosť pri odovzdávaní požadovaných údajov zástupcovi riaditeľa školy; - dôsledné vykonávanie dozoru nad žiakmi
2) klíma školy	- aktívna účasť na vytváraní podmienok pre dlhodobu dobré medziľudské vzťahy; - spolupráca s kolegami a vedením školy
3) práca nad rámec náplne práce a prac. úväzku z vlastnej iniciatívy	ochota podieľať sa na realizácii úloh školy

Kritéria na priznanie osobných príplatkov/odmien pre odborných a nepedagogických zamestnancov

Administratívne zamestnankyne a vedúca ŠJ

- Precízna práca vo vedení evidencie všetkého druhu, dochvilnosť, včasnosť pri odovzdávaní písomných materiálov, hlásení, tabuliek a analýz, predkladaní povinných položiek, správnosť normovania,...
- Zodpovedný prístup k povinnostiam.
- Tvorivý prístup k práci.
- Starostlivosť o zverený majetok
- Práca nad rámec náplne práce a prac. úväzku z vlastnej iniciatívy s cieľom skvalitnenia výkonu prac. úloh.
- Zavádzanie nových foriem práce do školskej administratívy
- Dodržiavanie finančnej disciplíny
- Činnosť v komisiách (napr. BOZP, inventarizačnej, škodovej a iných)
- Vedenie alebo participácia na vypracovaní a plnení projektov školy.
- Nákup, výdaj potravín, dôkladná evidencia zásob.

Prevádzkovi zamestnanci (školník, upratovačka)

- Iniciatívny prístup k plneniu pracovných povinností. (samostatná orientácia v povinnostiach, vykonávanie práce podľa náplne práce bez toho, aby bolo nutné denne určovať obsah pracovnej náplne dňa)
- Práca nad rámec náplne práce a prac. úväzku z vlastnej iniciatívy s cieľom skvalitnenia výkonu prac. úloh.
- Zabezpečovanie údržby a čistoty tried, odborných učební a ostatných priestorov školy podľa prideleného rajónu.
- Starostlivosť o kvetinovú výzdobu školy.
- Iné neopakujúce sa aktivity podľa určenia.
- Náročnosť práce, ktorá nie je priamo zohľadnená v pracovnom úväzku
- Dlhodobá kvalitne vykonávaná práca.
- Rozsah vykonaných údržbárskych prác, ktoré sú vykonávané odborne.
- Iniciatívne a samostatné plnenie mimoriadnych úloh.
- Vyčistenie priestorov po maliaroch, rekonštrukčných prácach.

Kuchárky

- Iniciatíva pri tvorbe technologických postupov, príprave kvalitných a vyvážených jedál podľa platných noriem a predpisov, smerujúcich k racionálnej ale hodnotnej strave.
- Práca nad rámec náplne práce a prac. úväzku z vlastnej iniciatívy s cieľom skvalitnenia výkonu prac. úloh.
- Starostlivosť o vzornú čistotu a hygienu priestorov kuchyne.
- Aktívny prístup a spolupráca pri organizovaní školských akcií.

**SOCIÁLNY FOND
NA ROKY
2025- 2026**

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

- (1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len SF), pre zamestnancov zamestnávateľa, ktorým je Základná škola, Pugačevova 1381/7, Humenné (ďalej len „škola“) v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa.
- (6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (7) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- (8) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný riaditeľ ZŠ a predseda odborovej organizácie.

Článok 2 Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond (SF) sa tvorí ako úhrn:

- (1) povinného prídelu vo výške 1% zo základu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac,
- (2) ďalším prídedom vo výške 0,25 % podľa § 3 odst. 1 písm. b/ bod 1, zo základu ustanoveného v § 4 odst. 1,
- (3) zostatkami na účte SF z predchádzajúceho kalendárneho roka,
- (4) darmi, dotáciami a príspevkami od iných právnických a fyzických osôb.

Článok 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

- Zamestnávateľ poskytne na stravovanie zamestnancom v sume **1,00 €** na jedno odobraté hlavné jedlo, na stravováciu poukážku v elektronickej forme alebo finančný príspevok na stravovanie, s možnosťou prehodnotenia tejto čiastky v priebehu roka. Príspevok na stravováciu poukážku a finančný príspevok na stravu sa bude poskytovať mesačne podľa počtu odpracovaných dní.

2. Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ, po odsúhlasení Odborovou organizáciou, poskytne zamestnancovi jednorazovú sociálnu výpomoc, diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

- Zamestnancovi, resp. jeho rodinným príslušníkom, (manžel/ka, detí) pri **zvlášť závažných ochoreniach** najviac do výšky **200,00 €**, 1-krát ročne. Výšku príspevku dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom.

Prílohy: žiadosť a potvrdenie odborného lekára o závažnom ochorení

- Na preklopenie veľmi ťažkej rodinnej situácie z dôvodu dlhodobej PN zamestnanca (minimálne 6 po sebe nasledujúce mesiace) sa poskytuje zo SF sociálna výpomoc **200 €**.

Príspevok sa zamestnancovi vyplatí na žiadosť zamestnanca, ktorú predloží po ukončení PN.

- V **mimoriadne závažných dôvodoch** (napr. živelná pohroma, požiar, výbuch plynu) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:
 - a) ak je škoda vyššia ako 900,00 € maximálne vo výške **200,00 €**

Prílohy :

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,

- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

- Pri úmrtí zamestnanca v sume **200,00 €**.
- Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:
 - a) **50,00 €** bez nezaopatrených detí
 - b) **100,00 €** pri 1 nezaopatrenom dieťati
 - c) **150,00 €** pri 2 a viac nezaopatrených deťoch.

- Pri úmrtí nezaopatreného dieťaťa v rodine vo výške **100,00 €**.

Prílohy: úmrtný list

3. Zdravotná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:

- **nákup vitamínov a minerálov** (prevencia pred COVID – 19) raz za jeden rok vo výške **25,00 €**. Hodnotu nákupu je možné navýšiť, ak to bude umožňovať stav SF.
- **poukaz na kúpeľnú liečbu** vo výške 50 %, najviac do výšky **200,00 €** po 10-tich rokoch súvislého výkonu pracovnej činnosti na našej škole. Zamestnanec môže túto možnosť využiť 1x počas pracovného pomeru.

4. Rekreačné a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou na doplnkové rekreačné zverejnené v Aktualitách zväzu nasledovne: **60,00 €** na jeden pobyt v roku na zamestnanca. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

5. Exkurzno - vzdelávacie zájazdy

Zamestnávateľ sa zaväzuje čerpať financie zo sociálneho fondu na poznávaco-vzdelávacie zájazdy organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou vo výške **60,00 €** na jeden zájazd v roku na zamestnanca. Po vzájomne dohode zmluvných strán sa príspevok môže poskytnúť na jednu z aktivít./alebo Rekreačné a služby bod 4, alebo Exkurzno - vzdelávacie zájazdy bod 5/.

6. Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne zamestnancom príspevok na:

- kultúrnu a vzdelávaciu činnosť vo výške **25,00 €/os.**
- spoločenské posedenie kolektívu /z dôvodu dôstojnej oslavy Dňa učiteľov, záveru školského roka, vo výške **25,00 €/os.**
- záveru kalendárneho roka **10,00 €/os.**

Po vzájomnej dohode zmluvných strán sa príspevok môže poskytnúť aj na iné vzdelávacie a kultúrno-spoločenské aktivity organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou.

Prílohy:

- potvrdenie o zaplatení aktivity/pokladničný doklad/

7. Príspevok

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok po preukázaní nároku:

- **pri narodení dieťaťa** zamestnankyni (zamestnancovi) v sume **100,00 €**
- **pri vlastnej svadbe** v sume **100,00 €**
- **príspevok pre zakúpenie kytice** pri životnom jubileu 50 a 60 rokov a odchodu do dôchodku vo výške do **30,00 €**.

Súčasťou týchto zásad je návrh rozpočtu SF a jeho čerpanie.

Tieto zásady nadobúdajú účinnosť dňom 01.01.2025

V Humennom 30.12.2024

Mgr. Iveta Šepeľová
predsedníčka ZO OZ

Mgr. Peter Vachula
riaditeľ školy