

Kolektívna zmluva na rok 2026

uzatvorená dňa 17. 12. 2025 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej len odborová organizácia) pri Strednej odbornej škole obchodu a služieb Jána Bocatia Bocatiova 1, Košice **zastúpenou Ing. Viktorom Fabianom, predsedom ZO,** splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy

a

Strednou odbornou školou obchodu a služieb Jána Bocatia, Bocatiova 1, Košice, **zastúpenou Ing. Martinou Zetekovou, riaditeľkou školy** (ďalej zamestnávateľ) nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) 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“.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov 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 KZ odborovú organizáciu.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú v pracovnom pomere. KZ sa

nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2026 a skončí 31. decembra 2026. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť v Centrálnom registri zmlúv bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

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 aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od schváleného rozpočtu zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.
- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 30 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 3 dní od požiadania.
- (3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.
- (4) Každý zamestnanec má právo nahliadnuť do originálu KZ, a to buď u predsedu odborovej organizácie, alebo u vedúcej TEČ.

- (5) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia si uplatní právo na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie, pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.
- (6) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia si uplatní právo na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto bolo dohodnuté ako nástenka v zborovni školy.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a KZVS

Článok 7

Plat, príplatky a odmeny

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.
2. V súlade s § 7 ods. 4 a ods. 5 zákona č. 553/2003 Z. z. určuje zamestnávateľ tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým alebo odborným zamestnancom nasledovne:
 - a) Pomocný a obslužný personál - sú zaradovaní do posledného platového stupňa nezávisle od dĺžky započítanej praxe do príslušnej platovej triedy podľa druhu vykonávanej činnosti v zmysle pracovnej zmluvy podľa katalógu pracovných činností s prevahou fyzickej práce pri výkone práce vo verejnom záujme. *Pomocný a obslužný personál* : upratovačky, informátori, vodič - údržbár, zamestnankyňa práčovne školy.
 - b) Zamestnanci, ktorí sú zaradovaní do príslušnej platovej triedy podľa druhu vykonávanej činnosti v zmysle pracovnej zmluvy podľa katalógu pracovných činností s prevahou duševnej práce pri výkone práce vo verejnom záujme sú zaradovaní nasledovne:
 - ak započítaná prax ku dňu nástupu do pracovného pomeru je menej ako 12 rokov, sú zaradovaní do 5. stupňa príslušnej platovej triedy po dobu dvoch kalendárnych rokov od nástupu. Pokiaľ 12 rokov započítanej praxe dosiahnu v priebehu týchto dvoch kalendárnych rokov, budú zaradení do posledného platového stupňa príslušnej platovej triedy v súlade s príslušnými ustanoveniami zákona č. 553/2003 Z. z.,
 - ak započítaná prax ku dňu nástupu do pracovného pomeru je 12 a viac rokov, sú zaradovaní do posledného platového stupňa príslušnej platovej triedy nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

3. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
4. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 3 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
5. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtových opatrení. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností. Odobrať úplne priznaný osobný príplatok zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov, v prípade ak závažne poruší pracovnú disciplínu alebo ak zanikli podmienky, pre ktoré bol tento osobný príplatok priznaný.
6. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
7. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi finančnú odmenu zo mzdových prostriedkov školy podľa § 20 ods.1 písm. a) alebo písm. b) zákona č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších zmien v závislosti od finančného krytia rozpočtu určeného na osobné náklady na príslušný kalendárny rok.
8. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu - § 20 ods. 1 písm. c) ZOVZ, pri splnení nasledovných podmienok:
 - zamestnanec odpracoval v SOŠ obchodu a služieb Jána Bocatia minimálne dva roky,
 - zamestnanec nebol v období posledných šiestich mesiacoch písomne upozornený na porušenie pracovnej disciplíny.
9. V súlade s § 19 ZOVZ zamestnávateľ poskytne náhradné voľno alebo vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%; to platí u pedagogického zamestnanca za nadpočetnú a odborne odučenú vyučovaciu hodinu (označené P) . Za suplovanú neodobornú hodinu vrátane pohotovosti počas pracovnej doby má zamestnanec nárok na náhradné voľno v adekvátnom rozsahu na základe dohody so zamestnávateľom (označené N, S). 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 ZOVZ.

Článok 8

Náhrady príjmu pri PN

- (1) V súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších zmien a predpisov je výška náhrady príjmu pri prvej dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v kalendárnom roku v období od 1. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 14. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 65% denného vymeriavacieho základu určeného podľa osobitného predpisu (§54 zákona č.461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších zmien), pokiaľ zamestnanec nepracuje v skúšobnej dobe.
- (2) V prípade zamestnanca v skúšobnej dobe a pri druhej a následnej dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v danom kalendárnom roku (okrem prvej dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v kalendárnom roku) sa postupuje v zmysle § 8 ods.1 zákona č. 462/2003 o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších zmien a predpisov.

Článok 9

Výplata platu, preddavku platu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v desiaty deň po skončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby zamestnancom mohli byť pripísané peňažné prostriedky najneskôr v desiaty deň príslušného mesiaca.
- (3) Na žiadosť zamestnanca v mimoriadnom prípade môže byť vyplatený preddavok na mzdu v hotovosti.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe dohody o zrážkach zo mzdy, zrážky zo mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 131 ZP).
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu, vždy do 15. dňa v mesiaci.
- (6) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 10

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu. Odstupné sa poskytne v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

- b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu. Odstupné sa poskytne v sume:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.
- (4) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76 a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Zamestnávateľ teda poskytne zamestnancovi odchodné vo výške dvoch funkčných plátov.
- (5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2026 je vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok určených v zamestnávateľskej zmluve, v sume 2% z jeho zúčtovaného platu v danom mesiaci. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Článok 12

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) Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom súhlase s odborovým orgánom (§ 84 ZP).
- (3) Zamestnávateľ uplatňuje rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas. V zmysle § 88 ods.5 Zákonníka práce zamestnávateľ uplatňuje pre pracovné pozície: školský psychológ, nepedagogickí zamestnanci s prevahou duševnej práce a vodič - údržbár pružný pracovný čas, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovnej zmeny. Pružným pracovným obdobím je štvortýždňové pracovné obdobie, v priebehu ktorého si zamestnanec musí odpracovať určený celý fond pracovného času. Dĺžka pracovnej zmeny môže byť najviac 12 hodín. Základný pracovný čas v jednotlivých pracovných dňoch je najmenej šesť hodín.
Voliteľný pracovný čas je stanovený od 6.⁰⁰ do 8.⁰⁰ hod. a od 14.⁰⁰ do 18.⁰⁰ hod
Základný pracovný čas je stanovený od 8.⁰⁰ do 14.⁰⁰ hod.
Prestávka v práci na odpočinok a jedenie je stanovená v čase od 11.³⁰ do 15.⁰⁰ hod. v trvaní 30 minút.
- (4) Po dohode s odborovým zväzom zamestnávateľ určil, že práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období 12 mesiacov po sebe nasledujúcich.

Článok 13

Dovolenka a pracovné voľno

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho priemerného zárobku na rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru

s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a 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 15

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi / v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, 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, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde bez jeho obmedzenia v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. 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.

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových organov

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborej organizácie poskytnúť jej priestory na činnosť, telefónnu linku, energie a poplatky za služby na svoj náklad, miestnosti na svoj náklad

za účelom vzdelávacích aktivít, priestory na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu (§ 136 ZP), najmenej však:
- predseda ZO – 6 dní v roku,
 - člen komisie BOZP – 3 dní v roku
 - člen výboru ZO – 3 dní v roku.

Článok 18

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti a ďalšie dohodnuté záväzky

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

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

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods.1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde),
- vydanie plánu profesijného rozvoja po prerokovaní v pedagogickej rade, ak je zriadená, so súhlasom zástupcov zamestnancov a po schválení zriaďovateľom (§ 40 ods.4 zákona č. 138/2019).

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods.2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2 a 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 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 hospodárske rozbor a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
- opatrenia, umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 61, 68 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky , prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.9, písm. a/ ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 9 písm. b/ ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.9 písm. c/ ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 eur (§ 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);
 - určenie týždenného rozsahu priamej výchovno-vzdelávacej činnosti najviac na obdobie školského roka po prerokovaní so zástupcami zamestnancov (§ 7 ods. 3 zákona č. 138/2019 Z.z.),
 - určenie štruktúry kariérových pozícií a rozsah zodpovednosti za výkon špecializovaných činností upraví štatutár vo vnútornom predpise po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a po prerokovaní v pedagogickej rade, ak je zriadená (§ 35 ods. 6 zákona č. 138/2019 Z.z.)
- d)** umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP).

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

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

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §5 až § 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),

- c) 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),
- d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- e) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
- f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- g) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),
- h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- i) 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),
- j) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- k) 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 21

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

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

- a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- b) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v 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 a voči zamestnancom, ktorým poskytuje finančný príspevok na stravovanie.
- (2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby, nakoľko nemá vlastné stravovacie zariadenie. Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutie finančného príspevku na stravovanie má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,80 €** na jedno hlavné jedlo.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ZOVZ 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.

Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa § 82 odseku 1 písm. a) zákona č. 138/2019 Z. z.

Pracovné voľno podľa § 82 odseku 1 zákona č. 138/2019 Z. z. čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom.

- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo iných racionalizačných opatreniach.
- (5) Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.

Článok 26

Sociálny fond

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
- Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:
- a) povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,05 %.
- (2) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do

fondy je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

- (3) Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe č.1 ku KZ.

Štvrtá časť

Článok 27

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie a plnenie záväzkov a práv tejto KZ budú vykonané na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto KZ.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane 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 Košiciach dňa 17.12.2025

odborová organizácia
(podpis, pečiatka)

zamestnávateľ
(podpis, pečiatka)

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu pre rok 2026

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

/1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších zmien a predpisov v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

/2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

/3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú.**7000243960/8180**. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Ročné zúčtovanie povinného prídelt vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka.

/4/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/5/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa **Ing. Sárosiová**.

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2026 je povinný prídelt vo výške 1% a ďalší prídelt vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnávateľom za kalendárny rok /okrem náhrad platu/ -§ 4 ods.1 zákona 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a predpisov.

/2/ Zamestnávateľ pri realizácii svojej sociálnej politiky môže poskytnúť zo sociálneho fondu zamestnancom podľa finančných možností jeho rozpočtu a v súlade s touto kolektívnou zmluvou nasledujúce príspevky:

- a. na stravovanie,
- b. sociálna výpomoc nenávratná,
- c. dary,
- d. kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a rekreačná činnosť.

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden obed príspevok vo výške **0,80 €**.

Sociálna výpomoc nenávratná

/1/ Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

1. Pri úmrtí manžela (ky) poskytne sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:

- pri 1 dieťati **50 €**
- pri 2 deťoch **100 €**

- pri 3 a viac deťoch **150 €**

2. Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.

3. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma a pri haváriách) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, maximálne vo výške **100 €**.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

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

/2/ V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky **50 €**. Výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- životné jubileum - zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho a 60-teho roku života vo výške **50 €**,
- odchodné - pri prvom odchode do dôchodku vo výške **75 €**,
- za záchranu života vo výške **25 €**,
- zakúpenie kytice pri odchode do predčasného alebo starobného dôchodku max. do výšky **10,00 €**,
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca alebo jeho najbližšieho rodinného príslušníka / manžel, deti/ ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu **30 €**,
- na zakúpenie /tovaru/ pri návšteve zamestnanca z dôvodu dlhodobej práceneschopnosti resp. hospitalizácie v nemocnici (min.4 týždne), z dôvodu materskej dovolenky vo výške **25 €**,
- pri pracovných jubileách podľa odpracovaných rokov v školstve a za podmienky, že zamestnanec odpracoval v organizácii minimálne dva roky:

20 odpracovaných rokov.....	25 €
25 odpracovaných rokov.....	40 €
30 odpracovaných rokov.....	55 €
35 odpracovaných rokov.....	65 €
40 odpracovaných rokov	75 €

Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a rekreačná činnosť

Finančné prostriedky sa použijú na poskytnutie benefičných poukážok, na prenájom časti rekreačného zariadenia za účelom regenerácie pracovnej sily. Zamestnancom sa tiež poskytne nepeňažný príspevok na obed, resp. občerstvenie pri príležitosti nasledovných spoločenských udalostí:

- začiatok kalendárneho roka,
- koniec kalendárneho roka,
- začiatok a koniec príslušného školského roka,
- Deň učiteľov,

maximálne do výšky **30 €** na 1 zamestnanca na 1 akciu.

Výška príspevku na konkrétnu spoločenskú udalosť bude vopred odsúhlasená odborovou organizáciou a bude závisieť od stavu finančných prostriedkov.

Čl. 4

Zdaňovanie a odvody na sociálne a zdravotné poistenie

V súlade s § 2 písm. c/ zákona č.595/2003 Z.z. o dani z príjmov v znení neskorších zmien, príjmom sa rozumie každé dosiahnuté peňažné a nepeňažné plnenie. V § 5 ods.1 písm. f/ vyššie citovaného zákona sú príjmami zo závislej činnosti aj príjmy z prostriedkov sociálneho fondu poskytované podľa osobitného predpisu, t.j. zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov. Z tohto dôvodu je potrebné každý peňažný a nepeňažný príjem poskytnutý zo sociálneho fondu zamestnancovi zdaňovať.

Od 01.01.2011 sa v zmysle novely zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších zmien a novely zákona č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení v znení neskorších zmien, pre zamestnancov a zamestnávateľov rozšíril okruh príjmov, z ktorých je povinnosť platiť odvody na sociálne a zdravotné poistenie. Vymeriavacím základom pre platenie týchto odvodov je príjem zamestnanca zdaňovaný ako príjem zo závislej činnosti, teda okrem iného aj peňažný a nepeňažný príjem z prostriedkov sociálneho fondu, okrem príjmov, ktoré nie sú predmetom dane alebo sú v zmysle § 9 zákona o dani z príjmov od dane oslobodené.

Tieto zásady sú súčasťou platnej Kolektívnej zmluvy.

V Košiciach dňa 17.12.2025

.....
Ing. Martina Zetková
riaditeľka školy

.....
odborová organizácia