

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 1.2.2026 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Gymnáziu Ivana Kupca Hlohovec, Komenského 13, 920 01, zastúpenou **Mgr. Ľubomírou Krajčovou**, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 12.1.2012.

a

Gymnáziom Ivana Kupca, Komenského 13, Hlohovec, zastúpenou **RNDr. Karin Mínarovskou**, riaditeľkou školy

nasledovne:

Prvá časť *Úvodné ustanovenia*

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

/1/ Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/ 1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 ods. 5 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 12.1.2012, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Ľubomíru Krajčovou, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 12.1.2012 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

/2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

/3/ Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. februára 2026. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. januára 2027. V Článku 30 tejto KZ je odchylné od predchádzajúcej vety upravená doba účinnosti článkov tejto KZ.

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 uschovávajú 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 troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

/2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

/3/ Novoprijímaných 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 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 sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú, prácu nadčas je možné kompenzovať aj poskytnutím náhradného voľna.

/2/ Za jednu hodinu práce nadčas sa považuje vykonaná hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok

- a) pedagogického zamestnanca, ak splnil svoj základný úväzok, alebo
- b) vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorý nie je štatutárnym orgánom, ak splnil svoj základný úväzok
- c) pri čerpaní náhradného voľna pedagogického pracovníka v pracovný deň, počet hodín náhradného voľna sa rovná počtu vyučovacích hodín, ktoré má odučiť v tento deň.
- d) ak pedagogický pracovník čerpá náhradné voľno v čase prázdnin /jesenné, vianočné, polročné, jarné, veľkonočné a letné/ čerpá PZ 7,5 hodiny na deň. Riaditeľka školy môže v čase vedľajších prázdnin určiť pedagogickým pracovníkom prácu na doma.

/3/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku až do sumy funkčného platu / § 20 ods. 1 písm. c/ OVZ /, ak pracovný pomer trval viac ako 5 rokov.

Článok 8

Osobný príplatok

/1/ 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. / § 10 OVZ /, ak to umožnia pridelené finančné prostriedky určené na osobné náklady.

/2/ Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

/3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku školského roka.

/4/ Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia kvality pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný / nespĺňa kritéria /, o ktorom rozhoduje zamestnávateľ.

/5/ Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku so zástupcami zamestnancov.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v posledný pracovný deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

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

Článok 10

Odstupné a odchodné

/1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm.a) alebo b) Zákonníka práce alebo z dôvodu, že zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu **odstupné**, nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

/2/ Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** nad rozsah ustanovený v § 76a ods.1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah §76 ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce 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.

Podľa zákona č. 39/2009 §7 ods. 4,5 patrí všetkým nepedagogickým zamestnancom platový stupeň č. 14, nezávisle o dĺžky započítanej praxe.

Vzhľadom k tomu, že normatívne príspevky na rok 2013 umožňovali zvýšenie plátov nepedagogických zamestnancov regionálneho školstva o hodnotu zodpovedajúcu 5% ich tarifných plátov formou pohyblivej zložky mzdy/osobné príplatky/, Ministerstvo školstva

SR odporúča riaditeľom škôl ponechať nepedagogickým zamestnancom toto navýšenie, 5% z ich tarifných platov z roku 2013.

Na základe odporúčania MŠ SR nepedagogickým zamestnancom sa ponecháva navýšenie 5 % z ich tarifných platov z roku 2013 v pohyblivej zložke osobné ohodnotenie.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

/1/ V zmysle KD, bod II. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2026 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

/1/ V zmysle KD, bod II. 2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 ZP o jeden týždeň.

/2/ Zamestnanec má v roku 2026 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o jeden týždeň, pedagogickí pracovníci na 9 týždňov, nepedagogickí pracovníci na 5 alebo 6 týždňov.

/3/ Raz za 3 roky môže pracovník, ktorý odpracoval v organizácii najmenej 5 rokov, čerpať voľno (nadčasy, výmena hodín, dovolenka) na rekreáciu v trvaní 10 pracovných dní aj počas školského roka. Žiadosť podáva minimálne mesiac vopred, písomne. K takejto dovolenke je potrebný súhlas vedenia školy a príslušná PK, ktorá zabezpečuje zastupovanie pracovníka. Evidenciu voľna vedie jeho nadriadený zamestnanec a dá na vedomie ZO OZ.

/4/ Raz za rok príslušného školského roka môže pracovník, ktorý odpracoval v organizácii najmenej 5 rokov, čerpať voľno (nadčasy, výmena hodín, dovolenka) na rekreáciu v trvaní najviac súvisle 2 pracovné dni aj počas školského roka, ak v školskom roku nežiada dovolenku na zotavenie podľa bodu 3 článku 13. Žiadosť podáva minimálne 2 týždne vopred, písomne. K takejto dovolenke je potrebný súhlas vedenia školy a príslušná PK, ktorá zabezpečuje zastupovanie pracovníka. Evidenciu voľna vedie jeho nadriadený zamestnanec a dá na vedomie ZO OZ.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

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

/2/ V prípade porušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk

a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

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

Článok 15 **Riešenie kolektívnych sporov**

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

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

/3/ Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie 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 v zmysle ods. 2 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume tristotridsať 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 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 kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

/2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností 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 i bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 6 ZP).

Článok 17 **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

/1/ Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinností vyplývajúcej z §-u 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu miestnosť, v ktorej bude podľa potreby pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) použiť telefónnu linku na sekretariáte školy za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohoto odseku,
- d) zaplatiť nevyhnutné prevádzkové náklady / energie, spojové poplatky a pod / na svoj náklad,
- e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

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

Článok 18 **Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti**

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 74 ZP)
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods. 2 ZP)
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 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)
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP)
 - prijatie plánu dovolení 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 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP)
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák. č. 152 / 1994 Z. z. o sociálnom fonde)
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 - o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 ZP)
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP)
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 7 ZP)
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 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)
 - 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 (§ 234 písm. a/ 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:
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods.2 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP)
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
 - dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a ZP)

- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,- € (§ 191 ods. 4 ZP)
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP)
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b/ ZP)
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c/ ZP)
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP)
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP)
- 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. 2 a § 239 ZP)

/2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy 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 poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.

/3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy 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 školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu 10 pracovných dní v roku.

/4/ Pomer na dobu určitú a to v súlade s §48 ods. 4 písm. d) ZP, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné aj pri vykonávaní výchovno-vzdelávacích, odborných a administratívnych prác, ktoré sú financované v rámci projektu - „Pomáhajúce profesie v edukácii detí a žiakov III“ alebo v rámci projektov financovaných z fondov EÚ.

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

/1/ Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny fond so zamestnávateľom v zmysle článku 16 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.

Článok 20 **Ochrana práce**

/1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 8a až 8f) zákona NR SR je č. 330 / 1996 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

/2/ Zamestnávateľ v záujme toho bude:

- a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP
- b) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
- c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP
- d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií
- e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
- f) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly,
- g) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
- h) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
- i) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- j) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- k) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv
- l) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
- m) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- n) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

Článok 21

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- /1/ Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- /2/ Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
- a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, 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,
 - d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- /3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariad. vlády SR č. 504 / 2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov

Článok 22

Zdravotnícka 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.
- c) 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 štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak. č. 462 / 2003 Z. z.)
- d) uhradiť náklady súvisiace s vystavením lekárskeho posudku o zdravotnej spôsobilosti na prácu (vstupná prehliadka) a potvrdenie na spôsobilosť na prácu (zdravotný preukaz pracovníka v potravinárstve) v plnej výške. Úhradu zrealizujeme z transferového účtu zamestnávateľa na základe potvrdenia o zaplatení od lekára na účet zamestnanca bankovým prevodom.
- e) umožniť zamestnancovi jedenkrát ročne v priebehu školského roka čerpať si 3 dni riadnej dovolenky, ako čas nevyhnutne potrebný na liečenie akútnych zdravotných problémov, pokiaľ zamestnanec nečerpá PN a disponuje dostatočným počtom dní riadnej dovolenky na pokrytie plánu dovolení na aktuálny kalendárny rok.

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

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

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

Článok 24

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.

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

/3/ Zamestnávateľ prispieva v zmysle §152 ZP na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283 / 2002 Z. z. v znení neskorších predpisov, upravené opatrením Ministerstva práce, soc.vecí a rodiny SR č.176/2019 Z.z., zákonom č.127/2020 o sumách stravného a oznámením č.280/2025 Z.z. o sumách stravného.

/4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje prispieť na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152 / 1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,50 euro** na jedno hlavné jedlo s účinnosťou od 1.1.2023. Výšku tejto sumy je po dohode s Odborovou organizáciou možné meniť, podľa disponibilných finančných prostriedkov v sociálnom fonde.

/5/ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca a svojim bývalým zamestnancom, a zamestnancom svojho právneho predchodcu, ktorí sú na dôchodku.

Článok 25 *Starostlivosť o bývanie*

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

Článok 26 *Starostlivosť o kvalifikáciu*

/1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, 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.

Článok 27 *Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie*

/1/ Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- povinným prídelom je vo výške 1,25% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

Mesačná tvorba SF sa viaže na deň dohodnutý na výplatu mzdy, to je v 30 deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie prostriedkov SF za kalendárny rok sa vykoná najneskôr do konca januára nasledujúceho roka.

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

/2/ Podľa § 7 ods. 3 sa obe zmluvné strany KZ dohodli na príspevku 0,05% zo SF na úhradu nákladov odborovej organizácii vynaložených na služby nevyhnutné na realizáciu kolektívneho vyjednávania. Ak sa prostriedky nevyčerpajú v bežnom roku v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť bude použitá v nasledujúcom kalendárnom roku.

/3/ Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2026 je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS.

/4/ Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS, mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve 2% funkčného platu zamestnanca (nie je uvedená hodnota v €). Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Štvrtá časť
Článok 28

Záverečné ustanovenia


/1/ Doba účinnosti článkov 1 až 7 ods. 3, 5 až ods. 10, článkov 8, 9, 11, 12, 16 až 23, a článkov 25, 27, 28 a 30 je dohodnutá odchyľne od článku 3 ods. 3 tak, že sa ich účinnosť začína od 1.1.2026 a skončí 31.12.2026. Články 7 ods. 1, 3, 4 a články 10, 13, 14, 15, 24, 26 a 29 nadobúdajú účinnosť dňom účinnosti zákona o štátnom rozpočte na rok 2025.

/2/ Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných rovnopisoch.

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

V Hlohovci dňa 30. januára 2026.


.....
RNDr. Karin Minarovská
riaditeľka školy


.....
Mgr. Lubomíra Krajčová
predsedníčka ZO OZ


Z
G

Príloha KZ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

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 v zmysle neskorších zákonov (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje v zmysle § 7 odst.1 a 2 uvedeného zákona. 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.

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa IBAN SK55 8180 0000 0070 0049 1710 Štátna pokladnica Bratislava. Finančné prostriedky sa na účet odvádzajú v rámci možnosti rozpočtu /§ 5 odst.2/.

/5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Ing. Urminská Katarína.

Čl. 2.

Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2026:

a/ povinný príděl vo výške 1,00%

b/ ďalší príděl vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

Spolu 8.331,32 €

c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov **869,44 €**

Celkom: 9.200,76 €

/2/ Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu za rok 2026:

a/ stravovanie.....	4.500 €
b/ na dopravu do zamestnania a späť.....	0
c/ sociálna výpomoc nenávratná.....	300 €
d/ dary.....	150 €
e/regenerácia pracovnej sily.....	3.250,76 €
f/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť.....	1.000 €
Spolu:	9.200,76 €

ČL. 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

/1/ Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,50 euro.

Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

/1/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorázový príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť v zmysle § 7 odst.5 zákona 77/2008 Z. z. o Sociálnom fonde. Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukazovať dvojmesačne.

Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

/2/

a/ Zamestnancovi, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kal. roka, za ktorý sa tvorí fond a jeho cestovné náklady presahujú 17 eur, poskytne zamestnávateľ 1krát ročne príspevok vo výške 40% z cestovných nákladov za rok.

b/ zamestnancovi, ktorého bydlisko sa nachádza vo vzdialenosti viac ako 20 km od pracoviska

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorázový príspevok na dopravu do zamestnania, ak

- a) zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace
- b) príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok..

Sociálna výpomoc nenávratná

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

1. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka, ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 50 €.
2. Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 70 € 1x za rok.

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- Odporúčanie nákupu liekov lekárom
- Potvrdenie o nákupe liekov

3. Na špecializované zdravotné úkony – ak ich nehradí alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa do výšky 70€ 1x za rok

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- Potvrdenie o výkone zdravotného úkonu
- Potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške celkových nákladov, ktoré znáša poistenec-zamestnanec, kde budú uvedené celkové náklady, z toho vyčíslené náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec.

4. Sociálna výpomoc pri mimoriadnej udalosti alebo živelnej pohrome:

- výpomoc peňažnou formou vo výške 50 € 1x za rok

Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

- a) pri prvom odchode do dôchodku vo výške 50 eur
- b) na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca alebo bývalého zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového zväzu do výšky 35 €

Liečebná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:

- e) jednorazovú odmenu na regeneráciu pracovných síl a rekreáciu zamestnancov podľa stavu disponibilných finančných prostriedkov na účte SF


Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami a dôchodcami /Deň učiteľov, ukonč. šk. roka, Vianočné posedenie/.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.2.2026, ich účinnosť končí 31.1.2027.


.....
RNDr. Karin Minarovská
riaditeľka školy





.....
Mgr. Ľubomíra Krajčová
predsedníčka ZO OZ

Z
G


SOCIÁLNY FOND na rok 2026

V súlade so zákonom NR SR č. 152 / 1994 Z. z. v znení neskorších noviel a doplnení (zák. NR SR č.280/1995, č.375/1996, č.313/2005 Z.z.) a po prerokovaní

Gymnázium Ivana Kupca, Komenského 13, Hlohovec, zastúpená riaditeľkou školy

RNDr. Karin Minarovskou

a

Odborová organizácia PšaV, zastúpená predsedníčkou

Mgr. Lubomírou Krajčovou,

schvaľujú pravidlá tvorby a čerpania sociálneho fondu na obdobie od 1.2.2026 do 31.1.2027.

Tento dokument upravuje tvorbu, používanie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa Gymnázia Ivana Kupca, Komenského 13, Hlohovec.

Odmenu na obdobie od 1.2.2026 do 31.1.2027 pre zamestnanca poskytne zamestnávateľ

1. za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov** a **60 rokov** veku až do sumy **funkčného platu** (§20 odst.1 písm.c/OVZ)
2. odmena z pokladne ZO pre člena ZO OZ pri dosiahnutí **50 rokov** vo výške 20 eur pri dosiahnutí **60 rokov** veku do výšky 35 eur.
3. pri **narodení dieťaťa** poskytne ZO OZ členovi OZ dar do výšky 20 eur z pokladne ZO OZ
4. pri **vstupe do manželstva** poskytne ZO OZ členovi OZ dar do výšky 35 eur z pokladne ZO OZ
5. v prípade **rodinnej tragédie, alebo úmrtia člena resp. blízkeho príbuzného (manžel, manželka, deti)** poskytne pre člena ZO OZ príspevok vo výške **35 eur**.
6. zamestnávateľ poskytne zo SF príspevok na dopravu do zamestnania a späť podľa prílohy KZ o použití SF.

3. Čerpanie sociálneho fondu:

Vzájomné záväzky v oblasti záväzkov a hmotnej zainteresovanosti:

Za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, 60 rokov veku a 1. ukončenia zamestnania po nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok, prípadne v súvislosti s jeho uvoľnením zo zamestnania, ak zamestnanec splní podmienky mimoriadneho poskytovania starobného dôchodku podľa osobitného predpisu prispeje organizácia zo sociálneho fondu jednorázovú odmenu vo výške 50 eur pre uvedených jubilatov riadne zdanenú.

Oblasť starostlivosti o zamestnancov:

V **kultúrnej oblasti** plánujeme organizovať podujatia s čerpaním cca 10 eur na jedného zamestnanca.

V **oblasti rekreačnej starostlivosti** schvaľuje jednorázovú odmenu na regeneráciu pracovných síl a rekreáciu zamestnancov podľa stavu finančných prostriedkov na účte SF.

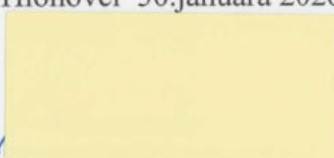
V **oblasti stravovania zamestnancov** okrem zabezpečenia podávania jedného hlavného teplého jedla a vhodného nápoja poskytne na tento účel zo sociálneho fondu príspevok **0,50 euro** za podané jedlo.


V **oblasti sociálnej výpomoci** poskytne organizácia výpomoc podľa prílohy KZ o sociálnej výpomoci.

Záverečné ustanovenia

1. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa. Za dodržanie pravidiel o hospodárení so sociálnym fondom je zodpovedný riaditeľ.
2. Čerpanie sociálneho fondu schvaľuje výbor ZO OZ.
3. Z osobitného účtu sa môže prispieť iba na činnosť a akcie poriadané alebo odsúhlasené zamestnávateľom a výborom.

V Hlohovci 30.januára 2026


.....
RNDr. Karin Minarovská
riaditeľka školy


.....
Mgr. Ľubomíra Krajčová
predsedníčka ZO OZ


Z
G