

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

NA OBDOBIE

01. 09. 2026 – 31. 08. 2028

Kolektívna zmluva

uzavretá medzi Strednou odbornou školou technickou a agropotravinárskou –Múszaki, Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Szakközépiskola, Okružná 61 v Rimavskej Sobote, zastúpenou jej riaditeľom PaedDr. Marianom Hrinkom (ďalej len „zamestnávateľ „) a Základnou organizáciou odborového zväzu PŠaV na Slovensku pri Strednej odbornej škole technickej a agropotravinárskej –Múszaki, Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Szakközépiskola, Okružná 61 v Rimavskej Sobote (ďalej len „odborová organizácia „), zastúpenou jej predsedom Mgr. Ondejom Hriňom nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2/ 1991 Zb. stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 24. 8. 2026, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Mgr. Ondreja Hriňa, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 24. 8. 2026 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 31. augusta 2014. 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 Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „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 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, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácu prácu, alebo tele prácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. septembra 2026 a skončí 31. augusta 2028, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t. j. článkov 7, 9, 10, a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. augusta 2028.

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 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 sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. 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 pracovných dní od požiadania.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ).
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zverného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2. Príplatok za zastupovanie

- (1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).
- (2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

3. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§ 13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť supervízora, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4%, platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

4. Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP (§ 16 OVZ).

5. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP (§ 17 OVZ).

6. Príplatok za prácu vo sviatok

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

7. Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 8, 9 a 10 tohto článku (§ 19 OVZ).

8. Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- (2) Osobný príplatok bude riešený podľa finančných možností zamestnávateľa.
- (3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
- (5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

- (6) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky).

9. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
- a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
 - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
 - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- (3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- (5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- (7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

- (8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

10. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

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

10. 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) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu
- a) pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - b) pri príležitosti vianočných sviatkov.
- (3) Odmena podľa odseku 2 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.(§ 20 OVZ).

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je desiaty 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. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené

osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods. 8 ZP).
- (4) Zamestnávateľ vo výnimočných prípadoch na písomné požiadanie zamestnanca a uzavretej písomnej dohody umožní vyplácať mzdu aj v hotovosti cez pokladňu.

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (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) 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) 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) 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. 8 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.
- (4) Zamestnancovi patrí 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 v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (5) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (7) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 Zákonníka práce.

Článok 10

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 príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume predstavujúcej 2% jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety. Zamestnávateľ sa zaväzuje počas účinnosti kolektívnej zmluvy zamestnávateľskú zmluvu nezrušiť.
- (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 11

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; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny

týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

- (2) Pracovná doba je od 7,30 hod. do 15,30 hod.
- (3) Pedagogickí zamestnanci od 7,30 hod. do 14,00 hod. vykonávajú priamu vyučovaciu činnosť, ak to nie je inak stanovené rozvrhom hodín. Od 14,00 hod. do 15,30 hod. môžu pedagogickí zamestnanci vykonávať ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno - vzdelávacou činnosťou aj mimo pracoviska.
- (4) Pracovný čas ostatných zamestnancov je rozpísaný v pracovnom poriadku školy.
- (5) Nepedagogickí zamestnanci môžu písomne požiadať o dočasnú zmenu začiatku pracovnej doby, čo musí byť odsúhlasené v gremiálnej porade.
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

- (1) Základná výmera dovolenky pre nepedagogických zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roku dovŕši najmenej 33 rokov veku.
- (2) Dovolenka riaditeľa školy a jeho zástupcov, učiteľa, majstra odbornej výchovy a vychovávateľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (3) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov, tak aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a to do konca kalendárneho roka.
- (4) Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13
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 14
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 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 100 Eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 15

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 (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
 - a) 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 KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
 - b) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZPŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
- (4) Zamestnávateľ poskytne členom odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na reprezentovanie odborovej organizácie v súťažiach organizovaných ZO OZ PŠaV na Slovensku.
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na profesijný rozvoj, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP)

a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 17

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 (§ 12 ZOVZ),
- 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),
- 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),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde),
- určenie podmienok zabezpečenia pitného režimu , v súlade so zákonom NR SR č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č.309/2007 Z.z. a nariadením vlády SR č. 247/2006 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom,

a) **písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,

- c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za 3 mesiace (§ 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 skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods. 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 limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP);

b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného 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. 8, písm. a) ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),

- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci
- a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.)
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.)

- c) **umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

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

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

Článok 19

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, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - b) 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),
 - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 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 a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP)
 - g) poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
 - i) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 3 a 5 zákona o BOZP),
 - j) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

- k) 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),
- l) kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- m) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP).

Článok 20

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
 - n) 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,
 - o) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - p) 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,
 - q) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - r) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníciiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- b) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 60% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).

Článok 22

Starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 11 rokov okrem dovolenky pracovné voľno s náhradou platu 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 23

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, alebo náhrady stravy formou finančného príspevku v prípade, ak vlastné stravovacie zariadenie je mimo prevádzky a aj pre zamestnancov pracujúcich mimo prevádzkových hodín stravovacieho zariadenia.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancovi, ktorý sa nemôže stravovať v školskej jedálni na základe lekárskeho potvrdenia poskytovať finančný príspevok na stravovanie.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla.
- (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 0,30 € na jedno hlavné jedlo.
- (5) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravu v školskej jedálni aj pre zamestnancov pracujúcich na dohodu – v dňoch ich pracovného dňa.

Článok 24

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 25

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídelt do sociálneho fondu je tvorený:
- a) povinným prídeltom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídeltom vo výške 0,05 %
- (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 : SK
37 8180 0000 0070 0052 6178
- (5) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu na výplatu mzdy. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31.januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu , vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný riaditeľ školy a predseda odborovej organizácie.
- (7) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Článok 26

Benefity pre zamestnancov

Zamestnávateľ umožní zamestnancom :

- a) nákup produktov prác a služieb z vlastnej produkcie Strednej odbornej školy technickej a agropotravinárskej – Műszaki, Mezőgazdasági és

Élelmiszeripari Szakközépiskola, Okružná 61 v Rimavskej Sobote, za zvýhodnené ceny dohodnuté podľa cenových a daňových predpisov

- b) vykonávania opráv v priestoroch dielni v čase mimo vyučovania na základe písomného súhlasu zástupcu riaditeľa školy pre odborný výcvik
- c) absolvovanie výcviku autoškoly s 50% finančným zvýhodnením zo zisku pre zamestnancov a rodinných príslušníkov (manžel, manželka, deti) pri skupine „B“ a 30 % pri skupine „T“
- d) bezplatný krátkodobý prenájom priestorov (školská jedáleň, ubytovanie...) za režijné náklady

Článok 27

Kamerový systém v budove školy

- (1) Kamerový systém sa používa za účelom ochrany majetku pred krádežou a poškodením. Dôvodom zavedenia kamerového systému bola lepšia kontrola pohybu žiakov, ale aj zamestnancov po areály školy.
- (2) Označenie, že priestor školy je monitorovaný kamerovým systémom sa nachádza vo vstupnej časti budov pomocou piktogramu.
- (3) Záznam z kamier je digitálne archivovaný.
- (4) V prípade potreby môže byť prezretie záznamu v prítomnosti dvoch vedúcich zamestnancov.
- (5) V prípade udalosti týkajúcej sa zamestnanca školy ku prezeraniu záznamu bude prizvaný člen výboru odborovej organizácie.
- (6) Prístupové kódy kamerového systému má správca siete.

Štvrtá časť

Článok 28

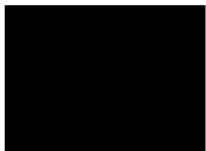
Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v nasledujúcom roku.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák.č.

211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.

- (3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

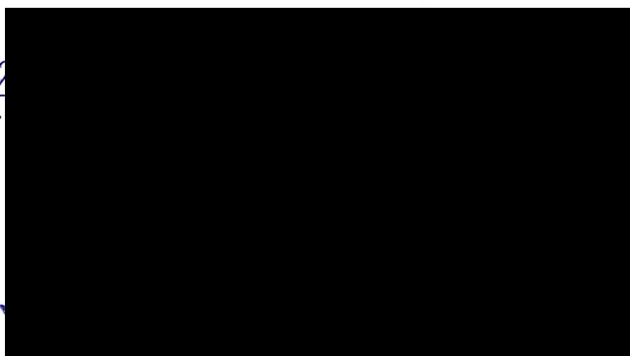
V 27.10.2016 dňa 20.8.2016



ŠAV PRI
- MMESÉSZ
RIM. SOBOTA

.....6...73-2332-006.....

odborová organizácia



zamestnávateľ

PaedDr. Marian Hrinko
riaditeľ školy

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Strednou odbornou školou technickou a agropotravinárskou –Múszaki, Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Szakközépiskola, Okružná 61 v Rimavskej Sobote, na základe uznesenia výboru základnej organizácie, zo dňa 24. 08. 2026, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Ondreja Hriňa, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2026 - 2028, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2026 - 2028 v mene našej základnej organizácie.

V Rimavskej Sobote dňa 24. 08. 2026

Mgr. Ondrej Hriň

Mgr. Ildikó Wágnerová

Kartina Kunštárová

Mariana Gombošová

Tomáš Brozman

za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

V Rimavskej Sobote dňa 24. 08. 2026

ZOOZ PŠAV PRI
SOŠTAAP - MMESÉSZ
OKRUŽNÁ 61, RIM.SOBOTA
Č. 73-2332-006

Mgr. Ondrej Hriň

Príloha 2

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Strednej odbornej škole
technickej a agropotravinárskej - Múszaki, Mezőgazdasági és Élelmiszeripari
Szakközépiskola, Okružná 61, 979 01 Rimavská Sobota

Stredná odborná škola technická a agropotravinárska –
Múszaki, Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Szakközépiskola,
Okružná 61, 979 01 Rim. Sobota

VEC: **Návrh kolektívnej zmluvy na rok 2026 - 2028**

Vážený pán riaditeľ,

predkladáme Vám návrh kolektívnej zmluvy na roky 2026 - 2028. V zmysle §
8 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov Vás žiadame najneskôr do 30 dní o oznámenie, s ktorými časťami
návrhu kolektívnej zmluvy nesúhlasíte.

Rimavská Sobota 24. 8. 2026

ZOOZ PŠAV PRI
SOŠTAAP - MMESÉSZ
OKRUŽNÁ 61, RIM SÓBOTA
č. 73-23

Mgr. Ondrej Hriň
predseda ZO a splnomocnenec
na kolektívne vyjednávanie

Prílohy:

- 1/ Splnomocnenie
- 2/ Návrh kolektívnej zmluvy na roky 2026 - 2028

Príloha č. 3**Rozpočet sociálneho fondu**

Počiatočný stav k 01.01.2026 4 571,89,- €

Plán na tvorby na obdobie od 01.01.2026 do 31.12.2026 15 771 €

Zdroje spolu: 20 342,89 €

Použitie fondu:

1. príspevok na stravovanie 5 200,-

2. príspevok na dopravu do zamestnania 1 100,-

3. príspevok na účasť na kultúrnom alebo športovom podujatí,
regenerácia pracovnej sily, príspevok na nákup vitamínov, 5 390,-

4. príspevok na štartovné športových podujatí pre zamestnancov 100,-

5. príspevok na sociálnu výpomoc nenávratná, mimoriadne udalosti
(vážne zdravotné problémy, finančné problémy v rodine) 1 000,-

6. príspevok na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky v tom:
spoločenské akcie zamestnancov (MDŽ, deň učiteľov,
ukončenie školského roka, ukončenie kalendárneho roka),
- iné (svadba, darcovstvo krvi, úmrtie rodinného príslušníka) 5 000,-

7. Odpracované roky (vernostné) za rok 2026 90,-

8. Darcovstvo krvi 300,-

Spolu: 18 180,- €

Predpokladaný zostatok k 31.12.2026 2 162,89 €

Príloha č. 4

Použitie sociálneho fondu v roku 2026/2027/2028

1. Stravovanie: zamestnancom sa bude prispievať na stravu sumou 0,30 € na každú zakúpenú stravenku - teplú stravu - (maximálne na počet pracovných dní za príslušný mesiac).

2. Doprava do zamestnania: zamestnancom dochádzajúcim do zamestnania prímestskými linkami sa vyplatí 2 x ročne v mesiaci január a v mesiaci júl podľa vzdialenosti od trvalého bydliska do zamestnania počet km x 1,- €

Táto finančná výpomoc sa vyplatí zamestnancovi len v prípade, ak dochádzal do zamestnania v súhrne mesiacov – viac ako 3 mesiace v jednom polroku.

Zoznam zamestnancov za rok 2026 je v prílohe KZ č.4a

(Zoznam zamestnancov pre rok 2027 a 2028 bude doložený formou dodatku ku KZ).

3. Príspevok na kultúrne podujatie, regenerácia pracovnej sily, nákup vitamínov:

Forma: / jeden zamestnanec / jedno podujatie / jedno potvrdenie / - súčet všetkých potvrdení počas kalendárneho roka môže presiahnuť 70,-€ , ale zamestnancovi bude preplatená ročne maximálna výška 70,- € brutto. Potvrdenie o návšteve podujatia platí len z územia Slovenskej republiky – bez dopravy.

Preplatenie výdavkov je možné napr.z :

- nákupu vitamínových doplnkov
- vstupenky z kultúrnych podujatí (divadlo, kino, koncert, ľadová revue ...)
- vstupenky zo športových podujatí (futbal, hokej, basketbal, volejbal ..)
- výdavkov na regeneráciu pracovnej sily (lyžovačka, plaváreň, fitnes, masáž...)

Písomnú žiadosť na preplatenie si každý zamestnanec podá raz za štvrt'rok do mzdovej učitárne.

- Za prvý štvrt'rok do 15.marca.
- Za druhý štvrt'rok do 15.júna.
- Za tretí štvrt'rok do 14. septembra.
- Za štvrtý štvrt'rok do 30.novembra

4. Príspevok na sociálnu výpomoc – / nenávratný /

- jednorazový príspevok na odstránenie následkov živelných pohrôm vo výške do 500,-€
- jednorazový príspevok zamestnancovi pri mimoriadnych udalostiach (vážne zdravotné a finančné problémy v rodine) vo výške do 500,-€. /po dohode zamestnávateľa a zástupcu ZO OZ PŠaV./

5. Príspevok na ďalšiu realizáciu sociálnej politiky

- jednorazový príspevok pri uzatvorení sobáša dostane zamestnanec dar, alebo finančnú podporu v hodnote **40,- €**.
- jednorazový príspevok pri narodení dieťaťa zamestnancovi **40,- €** (aj druh, alebo družka)
- jednorazový príspevok pri úmrtí rodinného príslušníka (manželka, manžel, deti do 18 rokov, druh, alebo družka v danom kalendárnom roku) vo výške **150,-€**
- účasť na spoločných akciách zamestnancov: Deň učiteľov, koniec školského roka a koniec kalendárneho roka, maximálne **4 500,- eur** na všetky akcie spoločne, 1x ročne.

6. Ocenenie darcovstva krvi:

Každý zamestnanec, ktorý je dobrovoľným darcom krvi sa oceňuje finančnou odmenou:

- | | |
|--|-----------------|
| - medaila profesora MUDr. Jána Kňazovického | 100.-eur |
| - diamantová Janského plaketa: | 70,- eur |
| - zlatá Janského plaketa: | 50,- eur |
| - strieborná Janského plaketa : | 30,- eur |
| - bronzová Janského plaketa: | 20,- eur |
| - po udelení zlatej plakety každých 10 odberov : | 20,- eur |

7. Pracovné jubileá:

Zamestnancovi za odpracované roky (vernostné) poskytnú zo sociálneho fondu finančný dar nasledovne :

- | | |
|------------|---------------|
| - 10 rokov | 10,- € |
| - 15 rokov | 15,- € |
| - 20 rokov | 20,-€ |
| - 25 rokov | 25,- € |
| - 30 rokov | 30,-€ |
| - 35 rokov | 35,-€ |
| - 40 rokov | 40,-€ |

Zoznam zamestnancov za rok 2026 je v prílohe KZ č.5

(Zoznam zamestnancov pre rok 2027 a 2028 bude doložený formou dodatku ku KZ).

Zoznam zamestnancov dochádzajúcich do zamestnania prímestskými linkami

Zamestnanci Strednej odbornej školy technickej a agropotravinárskej - Műszaki Mezőgazdasági és Élelmiszeripari Szakközépiskola, Okružná 61, 979 01 Rimavská Sobota dochádzajúci do zamestnania prímestskými linkami v roku 2026, ktorým sa poskytne príspevok na dopravu do zamestnania:

Por.č.	Meno a priezvisko	Bydlisko	Počet km	Suma v €
1.	Ing. Ľudovít Lipták - 52,27%	Behynce	26	14
2.	Miroslav Janský	Nižný Skálnik	10	10
3.	Romana Vetráková	Veľké Teriakovce	8	8
4.	PhDr. Ingrid Kováčová	Hrnčiarske Zalužany	15	15
5.	Bc. Jozef Kruško	Hostice	22	22
6.	Bc. Jozef Morong	Kružno	10	10
7.	Ing. Milan Martinko	Ožďany	11	11
8.	Mgr. Réka Šťavina MD	Blhovce	23	0
9.	Barnabáš Kováč	Dolné Zahorany	12	12
10.	Věra Kišáková PN	Hrachovo	11	0
11.	Mgr. Alena Majerská, PhD.	Ratkovská Lehota	37	37
12.	Daniel Rosiar	Tisovec	36	36
13.	Mgr. Katarína Sroková	Močiar	6	6
14.	Mgr. Erika Lásková	Veľké Teriakovce	8	8
15.	Marcela Fülöpová	Rimavské Janovce	6	6
16.	Milan Tuček	Jesenské	12	12
17.	Nikoleta Sándorová	Šimonovce	16	16
18.	Martina Kunštárová	Lučenec	33	33
19.	Marek Hriň	Ožďany, časť Mlynárka	7	7
20.	Ing. Branislav Bystriansky	Ožďany, časť Mlynárka	7	7
21.	Bc. Emília Bálintová	Močiar	6	6
22.	Iveta Dovalová	Klenovec	32	32
23.	Mgr. Lucia Batta Borbás	Širkovce	14	14
24.	Andrea Kmeťová	Ožďany	18	18
25.	Gabriel Garai	Jesenské	12	12
26.	Mgr. Alena Páterková	Jesenské	12	12
27.	Bc. Zoltán Varga	Čakanovce	35	35
28.	Mgr. Ildikó Wágnerová	Fiľakovo	28	28
29.	Anna Vargicová	Hrnčiarske Zalužany	15	15
30.	Ildikó Agócssová	Gemerský Jablonec	35	35
31.	Németh Alexander	Pavlovce	9	9
32.	Zólyomiová Beáta	Prša	25	25
33.	Hajdú Juraj	Lenartovce	28	28
34.	Koreň Jaromír	Malé Teriakovce	9	9
S P O L U				548

Príloha č. 5

Zoznam zamestnancov – odpracované roky

Vernostné – za rok 2026

Ing. Vojtech Bódi	10 eur
Ing. Andrea Kisantalová	10 eur
Ing. Ivan Vilhan	10 eur
Ing. Karolína Matzenauer	20 eur
Mgr. Zdenek Hustzy	40 eur

.....	
S p o l u :	90 eur

Príloha č. 6

Poskytnutie OOPP

podľa zákona č.395/2006

Pracovná činnosť	druh OOPP	poskytovanie
Upratovačky	tričko	1 x za 12 mesiacov
	gumové rukavice	podľa potreby
	pracovná ochranná obuv	1 x za 12 mesiacov
	púder	1 x za mesiac
	teplé pracovné vesty	1 x za 12 mesiacov
Školník-údržbár	monterková súprava	1 x za 12 mesiacov
	pracovná obuv kožená	1 x za 12 mesiacov
	monterková súprava	1 x za 24 mesiacov
	pracovná obuv kožená	1 x za 24 mesiacov
MOV-potravinárskych odborov	biele tričko	1 x za 12 mesiacov
	biele nohavice	1 x za 12 mesiacov
	pracovná zdravotná obuv	1 x za 12 mesiacov
MOV – technických odborov	monterková súprava	1 x za 12 mesiacov
MOV odborov poľnohospodárskych , autoopravár, technika a prevádzka dopravy	kožená ochranná pracovná obuv / celá – vysoká /	1 x za 12 mesiacov
MOV odborov elektrotechnika	kožená ochranná pracovná obuv / poltopánka /	1 x za 12 mesiacov
MOV mäsiar (lahôdkar)	modrá monterková súprava	1 x za 24 mesiacov
	pracovná obuv kožená /vysoká/	1 x za 24 mesiacov
MOV praktická žena	biele tričko	1x za 2 roky /striedavo/
	biele nohavice	
	pracovná zdravotná obuv	
	monterkové nohavice na traky	1x za 2 roky /striedavo/
	pracovná obuv	
Pracovníčky školskej jedálne	biele tričko	1x za 12 mesiacov
	biele nohavice	1x za 12 mesiacov
	protišmyková obuv	1x za 12 mesiacov
	biela čiapka	podľa potreby
	gumená zástera	podľa potreby
MOV odborov poľnohospodárskych , autoopravár, technika a prevádzka dopravy	ochranné pracovné rukavice, respirátor, ochranné štíty, ochranné okuliare, zväračské kukly, zväračské rukavice, zväračské zástery	podľa potreby zo skladu pri vykonávaní
MOV odborov poľnohospodárskych , autoopravár, technika a prevádzka dopravy	zateplené monterkové súpravy	1x za 3 roky

V roku, kedy sa kupujú zateplené monterkové súpravy, nebudú sa kupovať tenké monterkové súpravy.

Všetky OOPP poskytnúť k 01.októbru daného školského roka.

Ochranné krémy na ruky:

- MOV, pracovníčky kuchyne, upratovačky, školník 1x za mesiac
- ostatní zamestnanci 1x za 2mesiace

Vyplácanie príplatku za profesijný rozvoj od 1. septembra 2019

Podľa § 32g zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len "zákon č. 553/2003 Z. z.") "Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026."

Z uvedeného vyplýva, že ak boli do 31. augusta 2019 pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi zamestnávateľom uznané kredity na účely vyplácania kreditového príplatku podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019, priznaný kreditový príplatok sa zo zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov s účinnosťou od 1. septembra 2019 automaticky transformuje na príplatok za profesijný rozvoj.

Podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi priznával kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej bol pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, a to za každých 30 kreditov, najviac však za 60 kreditov. To znamená, že ak do 31. augusta 2019 mal pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec 60 kreditov, zamestnávateľ mu určil kreditový príplatok za každých získaných 30 kreditov vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej bol zaradený (za 60 kreditov 6 % + 6 %).

Ak sa pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi zvýši platová tarifa, príplatok za profesijný rozvoj sa mu priznáva zo zvýšenej platovej tarify. To znamená, že ak sa zvyšuje platová tarifa, pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca napríklad na základe valorizácie alebo po vykonaní atestácie postupom do vyššej platovej triedy, príplatok za profesijný rozvoj sa pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi vypočítava zo zvýšenej platovej tarify.

Ak by bolo cieľom prechodného ustanovenia iba to, že sa kreditový príplatok bude vyplácať do 31. augusta 2026, nebolo by v prechodnom ustanovení explicitnej uvedené, že sa kreditový príplatok považuje za príplatok za profesijný rozvoj. Ak by v prechodnom ustanovení nebolo uvedené, že sa kreditový príplatok priznaný do 31. augusta 2019 považuje za príplatok za profesijný rozvoj, zhoršilo by sa postavenie pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca, čo nebolo úmyslom zákonodarcu.

Výšku príplatku za profesijný rozvoj ustanovuje § 14e ods. 2 zákona č. 553/2003 Z. z., podľa ktorého príplatok za profesijný rozvoj podľa § 14e ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z. zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d) (t. j. za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania).

Vzhľadom na to, že podľa § 32g zákona č. 553/2003 Z. z. kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj, príplatok za profesijný rozvoj sa vypláca z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

Ak mal pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec priznaný kreditový príplatok vo výške 6 % + 6 % (12 %), ktorý sa od 1. septembra 2019 považuje za príplatok za profesijný rozvoj, zamestnávateľ nemôže pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi priznať ďalší príplatok za profesijný rozvoj podľa § 14e ods. 1 zákon ač. 553/2003 Z. z.

Ak mal pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec priznaný kreditový príplatok vo výške 6 %, ktorý sa od 1. septembra 2019 považuje za príplatok za profesijný rozvoj, môže mať priznaný ďalší príplatok za profesijný rozvoj maximálne vo výške 6 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený.

Pri kontinuálnej zmene zamestnávateľ nový zamestnávateľ pokračuje vo vyplácaní príplatku za profesijný rozvoj a tento príplatok bude pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi vyplácať v súlade s prechodným ustanovením až do 31. augusta 2026.

Ak zamestnávateľ s pedagogickým zamestnancom alebo s odborným zamestnancom ukončil pracovný pomer k 30. júnu 2019, a bol mu priznaný kreditový príplatok podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019, a nastúpil k tomu istému zamestnávateľovi alebo k inému novému zamestnávateľovi ako pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec od 1. septembra 2019 alebo neskôr v tomto školskom roku, príplatok za profesijný rozvoj nový zamestnávateľ naďalej pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi od 1. septembra 2019 vypláca až do 31. augusta 2026.

Pri zmene kategórie pedagogického zamestnanca, napríklad učiteľ, ktorému bol podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 priznaný kreditový príplatok a tento učiteľ bude vykonávať (napríklad od 1. októbra 2019) činnosť v inej kategórii pedagogického zamestnanca, napríklad majstra odbornej výchovy, príplatok za profesijný rozvoj sa naďalej vypláca.

Pri zmene zaradenia pedagogického zamestnenca, napríklad učiteľ, ktorému bol podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 priznaný kreditový príplatok, do kategórie odborný zamestnanec - napríklad sociálny pedagóg, sa príplatok za profesijný rozvoj nevypláca.

Pri zmene zaradenia odborného zamestnanca, napríklad sociálneho pedagóga, ktorému bol podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 priznaný kreditový príplatok, do kategórie pedagogický zamestnanec - napríklad učiteľ, sa príplatok za profesijný rozvoj nevypláca.

Kritériá na určovanie osobného príplatku za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľom.

Učitelia									
Základ	Vedúci PK	Koordinátor ŠP a RŠ	Správca skladu učebníc	správca zbierok kabinetov	poplatok za školenie	vypracovanie projektov	pomoc pri projektoch	inventarizácia	nadpráca
Majstri odborného výcviku									
Základ	správca skladu	poplatok za školenie	preplácanie zakúpeného materiálu	pomoc pri projektoch	zastupovanie MOV a THP	inventarizácia	nadpráca		
THP zamestnanci									
Základ	správca skladu	poplatok za školenie	pomoc pri projektoch	zastupovanie MOV a THP	inventarizácia	nadpráca			

Základ: kráti sa podľa počtu neodpracovaných dní (PN,NV, dovolenka).

Nadpráca: MS,ZS.DOD, nábor, IT pomoc, www, fb, instagram, dokumentácia autoškola HČ, preklady (MJ/SJ, AJ/SJ, NJ/SJ), zastupovanie bez nároku na NV.