

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 29. 12. 2025 medzi zmluvnými stranami:

zamestnávateľ: Obchodná akadémia a Stredná odborná škola obchodu a služieb,
Akademika Hronca 8, Rožňava,
IČO: 57 094 985
Zastúpená: Ing. Danielou Žiakovou, poverenou vedením
(ďalej zamestnávateľ)

a

odborové organizácie: 1. Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku
pri Obchodnej akadémii v Rožňave, IČO: 52 503 674
zastúpená Mgr. Denisou Kováčovou, predsedníčkou výboru
(ďalej „ZO OA“)
2. Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Strednej
odbornej škole obchodu a služieb v Rožňave, IČO: 42 247 454
zastúpená Alicou Czompelovou, predsedníčkou výboru
(ďalej „ZO SOŠ OaS“)

(ďalej spoločne len „odborová organizácia“ alebo „zmluvné strany“)

PRVÁ ČASŤ **Úvodné ustanovenia**

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1) Odborové organizácie majú 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 stanov odborových organizácií a z plnomocenstiev, ktorými výbory odborových organizácií splnomocnili svojich predsedov na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 23. 07. 2025 pod č. 856/2025-OSK-33239. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie poverenej vedením školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

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

Článok 2

Uznanie odborových organizácií a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojich zmluvných partnerov na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy všetky tri odborové organizácie pôsobiace u zamestnávateľa.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a všetkých zamestnancov, 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 pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- 3) KZ sa uzatvára na dobu určitú od 01. 01. 2026 do 31. 12. 2026 a nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv (CRZ) podľa § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o slobode informácií) v znení neskorších predpisov a § 47a Občianskeho zákonníka.

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. Dodatky nadobúdajú účinnosť dňom nasledujúcim po zverejnení v CRZ.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na príslušný kalendárny rok, na ktorý sa KZ uzatvára. 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 jej platnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť každému predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborové organizácie sa zaväzujú zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany.
- 3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Pracovný pomer, odmeňovanie zamestnancov, príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Pracovný pomer

- 1) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť v zmysle § 48 platného ZP najdlhšie na 2 roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.
- 2) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch alebo nad dva roky je možné v zmysle § 48 ods. 4 písmena a), b), c) a d) ZP.
- 3) V súlade s ods. 4 písmenom d) § 48 ZP je možné ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch alebo nad dva roky len u zamestnancov vykonávajúcich v organizácii **pracovné činnosti**:
 - a) práce strážnikov a vrátnikov,
 - b) sezónne práce (záhradník),
 - c) administratívne činnosti na projektoch,
 - d) pomocnej vychovávateľky v školskom internáte,
 - e) pomocnej sily v kuchyni,
 - f) výchovno-vzdelávacej činnosti pedagogických zamestnancov po skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje uplatňovať na odmeňovanie zamestnancov platný zákon a ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a tejto kolektívnej zmluvy.
- 5) Na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nemožno dohodnúť v prospech zamestnanca priaznivejšie nároky alebo iné plnenia, ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného pomeru.
- 6) V súlade so zákonom č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa

pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku.

7) Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú, najdlhšie na dva roky. Takýto pracovný pomer možno uzatvoriť aj opakovane. Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje Zákonník práce.

Odmeňovanie

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme alebo prípadná zmena zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

a) Príplatok za riadenie

1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí v rámci rozpätia uvedeného v prílohe č. 6 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnej a o zmene a doplnení niektorých zákonov zriaďovateľ (§ 8 ZOVZ). Okrem príplatku podľa § 8 ZOVZ patrí za plnenie povinností podľa osobitných predpisov príplatok riaditeľa školy mesačne v sume 10 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený.

2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľka v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, 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 zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 ZOVZ.

b) 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 ZOVZ).

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.

c) Príplatok za zmennosť

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v **dvojzmennej prevádzke príplatok** za

zmennosť: kuchárkam mesačne v sume 13,00 € a vychovávateľkám 15,00 €. Príplatok je vypočítaný z platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 ZOVZ (§ 13 ZOVZ).

d) Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za **výkon špecializovanej činnosti** príplatky nasledovne:

- 1) 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 %,
- 2) 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 ZOVZ),
- 3) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť **uvádzajúceho pedagogického zamestnanca** alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %,
- 4) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť **uvádzajúceho pedagogického zamestnanca** alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %,
- 5) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť supervízora, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti najviac v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

e) Príplatok za prácu v noci

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

f) 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 (§ 17 ZOVZ).

g) Príplatok za prácu vo sviatok

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

h) 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 písmena e) až g) tohto článku (§ 19 ZOVZ).

i) 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 riaditeľka na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 ZOVZ) a v súlade s rozpočtom.

2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní **kritéria**, ktoré sú súčasťou vnútorného platového predpisu.

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Osobné príplatky sa prehodnocujú k 1. 9. a k 1. 2. príslušného školského roka na základe plnenia kritérií za predchádzajúce obdobie.

4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok na návrh priamo nadriadeného zamestnanca z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nedostatok finančných prostriedkov v rozpočte, nespĺňa kritéria alebo podmienky). Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

j) Príplatok za starostlivosť a vedenie služobného motorového vozidla

Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za starostlivosť o pridelené služobné motorové vozidlo a za jeho vedenie na účely plnenia pracovných úloh, ak táto starostlivosť a jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností príplatok vo výške 20,- Eur.

k) Kreditový príplatok

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.

l) Príplatok za profesijný rozvoj

1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí **príplatok za profesijný rozvoj v sume**

- 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

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, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).

- 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) Riaditeľke školy a školského internátu prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- 5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho mesiaca 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 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- 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.

m) 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. **Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.**
- 2) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérneho stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

n) Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

- 1) Zamestnávateľ poskytne príplatok pedagogickému zamestnancovi za výkon pedagogickej činnosti v triede strednej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.
- 2) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu
 - a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,
 - b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede
 - c) tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.
- 3) Príplatok podľa odseku 1 je najviac 5 % z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

n) Odmeny zamestnancom

- 1) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu. (§20 odst. 1 písm. c ZOVZ)

- 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 ZOVZ).
- 4) V súlade s novelou zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, schválenou Národnou radou Slovenskej republiky dňa 10. 06. 2025, sa platové tarify všetkých zamestnancov školstva zvýšili od **1. septembra 2025** o 7 % a od **1. januára 2026** sa zvyšujú o ďalších 7 %.
- 5) Zmluvné strany sa zaväzujú, že toto zvýšenie platových taríf, ako aj prípadné ďalšie zmeny vyplývajúce zo zákona o odmeňovaní, nebudú mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčného platu, ktoré boli zamestnancovi priznané (napr. osobný príplatok, príplatok za riadenie, príplatok za výkon špecializovaných činností). V prípade legislatívnych zmien, ktoré upravia platové tarify, sa zamestnávateľ zaväzuje tieto zmeny **automaticky premietnuť do odmeňovania zamestnancov** v súlade s účinnosťou zákona.

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 výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (§ 130 ods. 8 ZP a § 131 ods.7 ZP).

Článok 9

Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer **výpoved'ou** z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a), alebo 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 v sume:
 - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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 v sume:

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

3) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

5) 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 priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

6) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

7) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.

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

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat

nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 ZOVZ).

Zmluvné strany sa dohodli na vymedzení pracovných činností vykonávaných zamestnancom, ktorých plat sa určí nezávisle od dĺžky praxe. **Môžu to byť** tieto pracovné činnosti a funkcie:

- a) Upratovačka
- b) Kuchárka a pomocná sila v kuchyni
- c) Školník - Údržbár (elektrikár)
- d) Správca informačnej siete a technik IKT
- e) Pomocná vychovávateľka
- f) Vrátnička
- g) Technicko-hospodárski zamestnanci a zamestnanci ekonomického úseku

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje **pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne**.
- 2) 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.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním **aj mimo pracoviska** pri dodržaní ustanovení Pracovného poriadku organizácie.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

Zamestnancom sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň, a to nasledovne:

- a) základná výmera dovolenky v zmysle § 103 ods. 1 ZP vo výške štyroch týždňov sa predlžuje na päť týždňov,
- b) dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov, ktorá patrí v zmysle § 103 ods. 2 ZP zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa sa predlžuje na šesť týždňov,
- c) dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
- 2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku,

pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 Zb. 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 dodatku 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 500 €. 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.

5) Zmluvné strany sa výslovne dohodli, že zmluvná pokuta podľa predchádzajúceho odseku predstavuje krajné opatrenie (ultima ratio) a môže byť uplatnená len vtedy, ak:

- a) došlo k preukázanému porušeniu povinnosti spolupracovať pri riešení kolektívneho sporu,
- b) porušenie bolo zavinené,
- c) a nebolo možné dosiahnuť riešenie mierovou cestou.

Uplatnením zmluvnej pokuty nie je dotknuté právo zmluvných strán pokračovať v riešení kolektívneho sporu zákonnými prostriedkami.

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 prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 7 ZP).

Článok 17

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 § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť

- a) miestnosť zborovne školy,
- b) školskú telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v bode 1a),
- d) zaplatiť všetky prevádzkové náklady spojené s činnosťou ZO OZ (energie, spojové poplatky a pod.),
- e) poskytnúť priestory 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) poskytnúť priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o 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 pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na **zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov**.

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia komisie BOZP 1 deň v roku.

4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 3 dni v roku,
- členovia výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia komisie BOZP 1 deň v roku.

6) Zmluvné strany sa dohodli Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§230b ods. 1 ZP).

4) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP).

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 (§ 12 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien v KZ (§ 133 ods. 3 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým (§ 29 ods. 1 ZP)
 1. o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 2. o dôvodoch prechodu
 3. pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 4. plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov
- c) predkladať zástupcom zamestnancov správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za kalendárny rok (§ 47 ods. 4 ZP),
- d) informovať zástupcov zamestnancov o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP) a o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- e) prerokovať so zástupcami zamestnancov pri hromadnom prepúšťaní
1. dôvody hromadného prepúšťania
 2. počet a štruktúru zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 3. celkový počet a štruktúru zamestnancov, ktorých zamestnáva
 4. dobu, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 5. kritériá na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)

- f) upovedomiť zástupcov zamestnancov o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- g) informovať 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 rozbery, hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1, 2 ZP),
- h) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - 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. 9 písm. b) ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 9 písm. c) ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehľbovanie 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 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);
- e) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 19

Závazky odborovej organizácie

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

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) v znení neskorších predpisov a noviel 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) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k) zákona o BOZP),
 - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
 - c) oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 zákona o BOZP),
 - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
 - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
 - f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
 - g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
 - h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
 - i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
 - j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),

- l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b) zákona o BOZP),
- m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n) znášať náklady spojené so zaistovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

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

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca s náhradou funkčného platu,
- b) uhradiť náklady zdravotných prehliadok - zamestnancov nočných zmien a zdravotných prehliadok, ktoré určí zamestnávateľ,
- c) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého do tretieho **dňa pracovnej neschopnosti 50 % denného** vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **75 % denného vymeriavacieho základu** (§ 8 zákona č.462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov).
- e) umožní absolvovať pedagogickým zamestnancom tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a finančných možností môže zabezpečiť pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov rekreáciu.

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, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

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

3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

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 0,64 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 25

Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ nespravuje byty vo svojej pôsobnosti.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

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

2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu, bude zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov a ods. 3 tohto článku.

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.

4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).

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

Článok 27

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelením je vo výške 1 % a

b) ďalším prídelením vo výške 0,05 %

zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 28

Záverečné ustanovenia

1) Plnenie kolektívnej zmluvy sa bude polročne vyhodnocovať na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto zhodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.

2) Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú od 01. 01. 2026 do 31. 12. 2026.

3) Táto kolektívna zmluva je platná dňom podpisu, a nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv podľa § 5a zákona č. 211/2000 Z. z. a § 47a Občianskeho zákonníka. Ak sa do 3 mesiacov od uzavretia nezverejní, platí, že k uzavretiu nedošlo.

4) Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane dva podpísané rovnopisy kolektívnej zmluvy.

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

V Rožňave dňa 29. 12. 2025

základná organizácia

základná organizácia

zamestnávateľ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1 Všeobecné ustanovenia

- 1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o SF“) u zamestnávateľa.
- 2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku **v rozsahu a za podmienok ustanovených § 7 zákona o SF.**
- 3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú:.....
- 5) Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu, ako aj jeho použitie, zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou.

Článok 2 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

A. Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie nad § 152 Zákonníka práce príspevok zo sociálneho fondu na jeden odobratý obed v sume 0,69 €, v závislosti od objemu disponibilných finančných prostriedkov sociálneho fondu.

B. Doprava do zamestnania a späť

- 1) Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky podľa § 7 ods. 1 písm. c) zákona o SF, na základe písomnej žiadosti a po preukázaní oprávnených výdavkov.

C. Sociálna výpomoc nenávratná

- 1) Zamestnávateľ môže poskytnúť 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) na základe písomnej žiadosti zamestnanca v sume 100 €.

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

- 1) Zamestnávateľ môže zamestnancom poskytnúť príspevok na rekreačné, relaxačné, aktivity a služby, ktoré slúžia na regeneráciu pracovnej sily, a to podľa objemu disponibilných finančných prostriedkov sociálneho fondu.

E. Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

- 1) Zamestnávateľ môže poskytnúť príspevok na kultúrne, vzdelávacie a športové podujatia

podľa objemu disponibilných finančných prostriedkov SF. Môže ísť o zakúpenie vstupeniek na kultúrne a športové podujatia zo strany zamestnávateľa a ich následné poskytnutie zamestnancom.

- 2) Škola zabezpečí pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov bezplatné použitie priestorov telocvične vo vyhradených hodinách bez vzniku právneho nároku a v závislosti od prevádzkových možností školy.

.....
zamestnávateľ

.....
odborová organizácia

.....
odborová organizácia