

	Kolektívna zmluva 2026	Vydanie č.:	1
		Platné od:	01. 01. 2026
		Strana	1 z 15

KOLEKTÍVNA ZMLUVA **NA ROK 2026**

	Kolektívna zmluva 2026	Vydanie č.:	1
		Platné od:	01. 01. 2026
		Strana	2 z 15

uzavretá medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, pri Strednej odbornej škole ekonomickej, Stojan 1, Spišská Nová Ves
 IČO: 31944787051

zastúpenou

Mgr. Jánom Pramukom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie (ďalej Odborová organizácia)

a

Strednou odbornou školou ekonomickou, Stojan 1, Spišská Nová Ves
 IČO: 35568381

zastúpenou

Ing. Andreou Iovdijovou, riaditeľkou školy
 (ďalej len zamestnávateľ)

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 7 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 09. 2010. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka "KZVS"

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

	Kolektívna zmluva 2026	Vydanie č.:	1
		Platné od:	01. 01. 2026
		Strana	3 z 15

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky, podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami, práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
3. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2026 a končí dňom 31. decembra 2026, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je dojednaná odchyľne.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako "doplnok ku KZ" a čísloujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2025. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 8, 9, 24 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

1. Zmluvné strany uschovávajú KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

	Kolektívna zmluva 2026	Vydanie č.:	1
		Platné od:	01. 01. 2026
		Strana	4 z 15

Druhá časť

Pracovné a individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Pracovné vzťahy

V zmysle zákona 311/2001 Z. z. Zákonníka práce § 48 ods. 4 písm. d) ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné pri vykonávaní prác v rámci národných projektov, ktoré zamestnávateľ realizuje.

Článok 8

Platové podmienky, príplatky

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 zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

Príplatok riaditeľa školy

1. Riaditeľovi materskej školy, riaditeľovi základnej školy a riaditeľovi strednej školy patrí za plnenie povinností podľa osobitných predpisov29ab) okrem príplatku podľa § 8 príplatok riaditeľa školy mesačne v sume 10 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený.
2. Príplatok riaditeľa školy podľa odseku 1 prizná zriaďovateľ školy aj osobe, ktorá
 - a) obsadila podľa osobitného predpisu29ac) voľné miesto riaditeľa materskej školy, riaditeľa základnej školy alebo riaditeľa strednej školy,
 - b) bola podľa osobitného predpisu29ad) poverená vedením školy do vymenovania nového riaditeľa materskej školy, riaditeľa základnej školy alebo riaditeľa strednej školy.
3. Zriaďovateľ školy prizná príplatok riaditeľa školy odo dňa začiatku
 - a) výkonu činnosti riaditeľa školy alebo
 - b) poverenia vedením školy.
4. Zriaďovateľ školy odobere príplatok riaditeľa školy odo dňa nasledujúceho po skončení
 - a) výkonu činnosti riaditeľa školy alebo
 - b) poverenia vedením školy.
5. Príplatok riaditeľa školy sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

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

	Kolektívna zmluva 2026	Vydanie č.:	1
		Platné od:	01. 01. 2026
		Strana	5 z 15

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.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

1. Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva špecializované činnosti:
 - a) 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) 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 (§ 13b OVZ), zvýšenej o 14%
 - c) 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%,
 - d) 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%,
 - e) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť supervízora, patrí príplatok v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.

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

	Kolektívna zmluva 2026	Vydanie č.:	1
		Platné od:	01. 01. 2026
		Strana	6 z 15

- požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
 - Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
 - Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
 - Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
 - 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.
 - 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.

Príplatok za hodnotenie pedagogického alebo odborného zamestnanca

- S účinnosťou od 1. januára 2026 zavádza príplatok za hodnotenie pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca ako spôsob nadtarifného odmeňovania zamestnancov v závislosti od úrovne a kvality vykonávanej práce. Podmienky na jeho priznanie sú uvedené v 13c 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.“)
- Priznaním príplatku za hodnotenie nie je dotknutý osobný príplatok podľa § 10 zákona. Výška príplatku za hodnotenie v roku 2026 je stanovená v rozpätí od 20,50 € v 4. platovej triede, pracovná trieda jeden, po 36,50 € v 9. platovej triede, pracovná trieda dva.
- Pravidlá pre priznanie príplatku za hodnotenie je povinný riaditeľ prerokovať v pedagogickej rade, ak je zriadená. Príplatok za hodnotenie prizná zamestnávateľ od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bolo vykonané hodnotenie. Riaditeľovi školy alebo riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za hodnotenie zriaďovateľ.
- Ak pedagogický alebo odborný zamestnanec nevykonáva prácu z dôvodu materskej dovolenky, otcovskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky, zamestnávateľ mu prizná príplatok za hodnotenie od prvého dňa návratu do práce podľa sumy, ktorá mu bola priznaná na základe posledného vykonaného hodnotenia a zohľadňuje dobu vyplácania príplatku za hodnotenie pred nástupom na materskú dovolenku, otcovskú dovolenku alebo na rodičovskú dovolenku.
- Príplatok za hodnotenie zamestnávateľ vypláca do posledného dňa mesiaca, v ktorom sa vykoná nové hodnotenie pedagogického alebo odborného zamestnanca. Ak sa vykoná nové hodnotenie pedagogického alebo odborného zamestnanca po uplynutí 12 mesiacov od predchádzajúceho hodnotenia, príplatok za hodnotenie sa vypláca počas 12 mesiacov.
- Ak pedagogický alebo odborný zamestnanec nastúpi do pracovného pomeru k inému zamestnávateľovi, nepatrí mu príplatok za hodnotenie, ktorý priznal predchádzajúci

	Kolektívna zmluva 2026	Vydanie č.:	1
		Platné od:	01. 01. 2026
		Strana	7 z 15

zamestnávateľ; to neplatí, ak ide o prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov podľa § 28 ods. 1 Zákonníka práce.

- Príplatok za hodnotenie sa určuje pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Príplatok za hodnotenie bude od 1. januára 2026 súčasťou funkčného platu pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca.
- Zamestnávateľ odoberie príplatok za hodnotenie od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom sa zamestnávateľ dozvedel, že pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec porušil závažne pracovnú disciplínu, alebo ho môže odobrať, ak pedagogický alebo odborný zamestnanec menej závažne porušil pracovnú disciplínu. Riaditeľovi školy alebo riaditeľovi školského zariadenia odoberie príplatok za hodnotenie podľa prvej vety zriaďovateľ.

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

- 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.
- 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.

Osobný príplatok

- Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu; to sa nevzťahuje na zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g). Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
- O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.
- Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 9 Odmeny

- Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

	Kolektívna zmluva 2026	Vydanie č.:	1
		Platné od:	01. 01. 2026
		Strana	8 z 15

- Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku, vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ) za podmienok, že má u zamestnávateľa uzavretý pracovný pomer na dobu neurčitú a odpracované viac ako dva roky.
- Odborová organizácia vyplatí členovi odborovej organizácie odmenu pri dosiahnutí 50 rokov veku života vo výške 35 €.

Článok 10 **Výplata platu, zrážky z platu**

- Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe súhlasu zamestnanca, vykonávať zrážky zo mzdy - člena odborovej organizácie v prospech účtu odborovej organizácie vo výške 1,05 % z čistého mesačného príjmu, vždy do 15. dňa v mesiaci.
- Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinností, uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje.

Článok 11 **Odstupné a odchodné**

- Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné, s ktorým skončil pracovný pomer 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, ZP nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 a ods. 2 ZP v sume **jedného funkčného platu zamestnanca**.
- Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% alebo predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 dní po jeho skončení , zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume **jedného funkčného platu zamestnanca**.
- 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.
- Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 12 **Pracovný čas zamestnancov**

- Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
- Konkretizácia pracovného času sa upraví v pracovnom poriadku zamestnávateľa po predchádzajúcom prerokovaní s odborovým orgánom (§ 84, 85 ZP).

	Kolektívna zmluva 2026	Vydanie č.:	1
		Platné od:	01. 01. 2026
		Strana	9 z 15

Článok 13 **Dovolenka na zotavenie**

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
2. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP, t. j. pedagogických zamestnancov, vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. V čase školských prázdnin, prípadne v čase, keď je prevádzka školy prerušená môže zamestnávateľ zamestnancom umožniť vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Tretia časť **Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán**

Článok 14 **Obdobie sociálneho mieru a jeho porušenie**

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15 **Riešenie kolektívnych sporov**

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženie 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 MPSVaR SR.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na MPSVaR SR, aby rozhodol ich kolektívny spor.

	Kolektívna zmluva 2026	Vydanie č.:	1
		Platné od:	01. 01. 2026
		Strana	10 z 15

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať ustanovenia § 13 antidiskriminačného zákona č. 365/2004 Z. z.

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na svoj náklad za dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej v prípade potreby: priestory pre výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán a na schôdze odborovej organizácie za účelom informovania členov o činnosti odborovej organizácie, telefónnu linku, za účelom telefonického spojenia, počítačového spojenia vrátane využívania internetového spojenia.
2. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania)
3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ prac. školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu (§ 136 ZP), najmä však:
 - predseda ZO - 6 dní v roku,
 - člen výboru Rady ZO SŠ - 3 dni v roku
 - členovia orgánov OZ PŠaV na Slovensku - 3 dni v roku
 - členovia výboru ZO - 2 dni v roku
 - člen komisie BOZP - 2 dni v roku

Článok 18

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej 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 (§ 84 ZP)

	Kolektívna zmluva 2026	Vydanie č.:	1
		Platné od:	01. 01. 2026
		Strana	11 z 15

- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1, 2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4,10 ZP)
- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 10 ZP)
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 5 písm.b/ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a II. ods. 7 KD)

b) informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 23 ods. 1 ZP)
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - o dôvode prechodu
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa - raz za polrok (§ 47 ods. 4 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 7 ZP)
- pri hromadnom prepúšťaní o:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
 - o iných prípadoch rozviazania pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 ods. 4 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na predídenie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 4 ZP)
- o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa § 238 ZP
- o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2026 ako aj o jeho zmenách
- o pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä s aplikáciou zákonov a nariadení vlády SR

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov (§ 29 ZP)
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ods. 1 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ZP)
- zavádzanie zmien noriem spotreby práce (§ 133 ods. 3 ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou

	Kolektívna zmluva 2026	Vydanie č.:	1
		Platné od:	01. 01. 2026
		Strana	12 z 15

schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)

- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33, 19 € (§ 191 ods. 4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a je náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- vývoj zamestnanosti, opatrenia, otázky sociálnej politiky, hygieny pracovného prostredia, organizáciu práce, organizačné zmeny, predchádzanie úrazov a chorôb z povolania, ochrany zdravia - § 237 ZP

d) *umožniť a vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti*

dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237, ods. 4 a § 239 ZP)

Článok 19 **Záväzky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 11 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. Zamestnávateľ sa zaväzuje prizývať na svoje zasadnutia (porady vedenia) zástupcu odborovej organizácie, pokiaľ sa riešia otázky spoločného záujmu.

Článok 20 **Ochrana práce**

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami § 146, 147 a 148 ZP a zákona NR. č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - zabezpečovať potrebné ochranné osobné prostriedky (ďalej len OOP), udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP
 - sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP tak vedúcich pracovníkov ako aj ostatných pracovníkov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
 - kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií
 - zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu, oznamovať ich príslušným orgánom, vykonávať opatrenia na ich úpravu

	Kolektívna zmluva 2026	Vydanie č.:	1
		Platné od:	01. 01. 2026
		Strana	13 z 15

- vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program ich realizácie
- vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti
- odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti
- poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovno-právnych predpisov, bezplatné používanie potrebných OOP, umývacie, čistiace, dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, obuv
- OOP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
- dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo na pracoviskách. Za tým účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určiť zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.

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

Článok 21

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o regeneráciu zamestnancov

1. Základná organizácia zabezpečí podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin príspevkov na rekreačné poukazy pre zamestnancov - členov ZO OZ a ich rodinných príslušníkov.
2. Zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov v rámci regenerácie pracovnej sily bezplatne:
 - a) **plaváreň** - každý utorok v čase od 14. 00 - do 20.00 h
 - b) **na školskom tenisovom kurte**
pracovné dni od 15.00 h – 18.00 h
sobota, nedeľa – podľa záujmu
 - c) **telocvičňa – sobota, nedeľa – podľa záujmu**
 - d) **školské klzisko – soboty, nedele - v čase od 9.00 h – do 16.00 h**

Článok 22

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám zdravej výživy priamo na pracovisku alebo v jeho blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja, v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení alebo prostredníctvom inej právnickej osoby. 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 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších predpisov o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,91 € na jedno hlavné jedlo.

	Kolektívna zmluva 2026	Vydanie č.:	1
		Platné od:	01. 01. 2026
		Strana	14 z 15

5. Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa § 152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce poskytnúť stravu zamestnancom aj počas prekážky na strane zamestnávateľa podľa § 142 Zákonníka práce vo forme finančného príspevku.

Článok 23 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy aj prostredníctvom úradu práce.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov (§ 153 - 155 ZP).
4. 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 kontinuálnom vzdelávaní
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
5. Pracovné voľno podľa odseku 4 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 24 **Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie**

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- povinným prídelením vo výške 1 % a
- ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

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

2. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje odvádzať príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie na účet doplnkovej dôchodkovej poisťovne, v ktorej je zamestnanec poistený.

Článok 25 **Zdravotná starostlivosť**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad
 - vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými potrebami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem

	Kolektívna zmluva 2026	Vydanie č.:	1
		Platné od:	01. 01. 2026
		Strana	15 z 15

2. Zamestnávateľ zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebazpoznanie a riešenie konfliktov.

Štvrtá časť
Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany budú plnenie kolektívnej zmluvy vyhodnocovať ročne (do 15. februára nasledujúceho roku) alebo na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zverejniť kolektívnu zmluvu v Centrálnom registri zmlúv.
3. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Spišskej Novej Vsi

Ing. Andrea Iovdijová
riaditeľka školy

Mgr. Ján Pramuka
predseda ZO OZ PŠaV