Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 18. 12. 2025 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku Gymnázium V. B. Nedožerského, Matice slovenskej 16, 971 01 Prievidza, IČO: 422 841 63, zastúpenou p. PaedDr. Karin Malátovou, predsedníčkou ZO splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa Stanov odborovej organizácie (ďalej odborová organizácia)

a

Gymnáziom Vavrinca Benedikta Nedožerského, Matice slovenskej 16, 971 01 Prievidza, IČO: 00 160 750, zastúpeným p. PaedDr. Eleonórou Porubcovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

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 II bod 1 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 12. 11. 2025, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani PaedDr. Karin Malátovú, predsedu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 12. 11. 2025 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 7. 2010 Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.[1]

(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“.

[1] Ak je obec alebo mesto zamestnávateľom je potrebné dať namiesto slov "založenú zriaďovacou listinou" slová "na základe zákona č.369/1990 Zb. o obecnom zriadení“ a namiesto „...riaditeľa školy..“ označiť funkciu štatutárneho orgánu zamestnávateľa

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, 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 domácku prácu alebo teleprácu 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.[2]
(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2026 a skončí 31. decembra 2026.

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 budúcna (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

[2]/ Personálna pôsobnosť KZ, ako aj účinnosť KZ sa môžu vymedziť odlišne

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) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia, ak nenastanú mimoriadne prekážky na strane zamestnávateľa, tak, že bude zverejnená na oficiálnej stránke školy a jedna kópia v tlačenej forme bude uložená v skrinke v chodbe k hornej zborovni a druhá kópia bude uložená v miestnosti školníkov.
(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 zvereného 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 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 o14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov,
d) 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 %.

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 a 9 tohto článku (§ 19 OVZ).

8. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

(1) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

(2) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ. /§ 16 – príplatok za prácu v noci a § 18-príplatok za prácu vo sviatok/

(3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat/§ 19a OVZ/.

9. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti.

a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja
b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

10. 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) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, ak to umožní rozpočet zamestnávateľa.

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

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

(5) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytne osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytne sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie, alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním, alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.

(6) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

11. 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, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb 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.

(9) 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.

12. 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 kariérneho stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

20. Odmeny

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi v pracovnom pomere dohodnutom na dobu neurčitú odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku takto:
- pri pracovnom pomere v trvaní menej ako 3 roky ku dňu životného jubilea vo výške 300,-€,
- pri pracovnom pomere v trvaní viac ako 3 roky a menej ako 5 rokov ku dňu životného jubilea vo výške 500,-€,
- pri pracovnom pomere v trvaní 5 a viac rokov ku dňu životného jubilea vo výške jeho funkčného platu.

(2) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu
a) pri príležitosti obdobia letných dovoleniek,
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 najneskôr tridsiaty 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.
(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).

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
   a) jeho naposledy priznaného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
   b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
   c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
   d) štvornásobku 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. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
   a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
   b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
   c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
   d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
   e) päťnásobku 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. 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. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

(7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

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 do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej 2% hrubej mzdy 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 OVZ).

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; 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) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 13
Dovolenka na zotavenie

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.[3] /, čiže dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.

[3]/ V KZ sa môže zvýšiť výmera dovolenky

Článok 14
Skončenie pracovného pomeru

Skončenie pracovného pomeru, pred uplynutím dojednanej doby, je možné zo strany zamestnanca a zamestnávateľa jedným z nasledujúcich spôsobov:

a) **skončením v skúšobnej dobe**, ak bola písomne dojednaná v pracovnej zmluve;
b) **dohodou** (§ 60 Zákonníka práce);
c) **výpoveďou** (§ 61-63 Zákonníka práce), zamestnanec ju môže dať kedykoľvek a z akéhokoľvek dôvodu a zamestnávateľ len z dôvodov podľa § 63 Zákonníka práce. Pracovný pomer sa skončí až uplynutím výpovednej doby, ktorej dĺžku upravuje § 62 Zákonníka práce.
d) **okamžitým skončením** (§ 68 a nasl. Zákonníka práce).

V zmysle § 77 Zákonníka práce môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15
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 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 16
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, zvážia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 17
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych 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 18
Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Uvedené vyplýva z novely Zákonníka, ktorou sa prijal do textu Zákonníka práce §230b v nasledovnom znení:

(1) 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). Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej. Spôsob oslovenia zamestnanca dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o odborovej organizácií, ktorá u neho pôsobí, v rozsahu základných údajov poskytnutých odborovou organizáciou zamestnávateľovi, ktoré zahŕňajú najmä názov, sídlo, adresu webového sídla, adresu elektronickej pošty, adresu profilu na sociálnych sieťach, telefónne číslo a adresu vyhradeného priestoru v rámci elektronického informačného systému zamestnávateľa, a to

a) najneskôr do siedmich dní odo dňa začatia jej pôsobenia u zamestnávateľa,
b) najneskôr do siedmich dní odo dňa vzniku pracovného pomeru zamestnanca, ak odborová organizácia začala u zamestnávateľa pôsobiť pred vznikom pracovného pomeru zamestnanca,
c) najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada z dôvodu zmeny základných údajov,
d) jedenkrát za kalendárny rok, najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada.

(2) Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom informovať zamestnancov o jej činnosti. Spôsob informovania zamestnancov o jej činnosti dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný odborovej organizácii umožniť, aby mohla primeraným spôsobom zverejňovať oznamy o jej činnosti na mieste prístupnom pre zamestnancov. Ak majú zamestnanci prístup do elektronického informačného systému zamestnávateľa, povinnosť podľa tretej vety je splnená, ak zamestnávateľ vyhradí odborovej organizácii priestor v tomto systéme.“.

(3)Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

a) telefonické, faxové a internetové spojenie prostredníctvom počítača - na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu,
b) všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
c) 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 vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom

vyjednávaní,– pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(4) 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.

(5) 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 OZ PŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najviac však:

- predseda výboru ZO 3 dni v roku,
- členovia výboru ZO 2 dni v roku,
- členovia komisie BOZP a zástupcovia zamestnancov pre BOZP 2 dní v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO 2 dni v roku,
- členovia orgánov OZ PŠaV 2 dni v roku.

(6) 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 pracovnoprávnych vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 2 dni v roku.

Článok 19
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),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

a) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
b) o dôvodoch prechodu,
c) o pracovnoprávnych, 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 pol roka (§ 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),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o 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 pracovnoprávnych 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 20
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 21
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) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskych preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
d) zabezpečiť pre zamestnancov posúdenie rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia najmenej raz za 18 mesiacov a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm. c) zákona NR SR č.355/2007 Z. z.
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 a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP)
h) 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),
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; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
j) 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),
k) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
l) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s

posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu(§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.)

m) zamestnávateľ zabezpečí, aby návrh a určenie odborných zamestnancov alebo dodávateľov na výkon preventívnych ochranných služieb bol predložený odborovej organizácii na vyjadrenie v primeranej lehote. (§ 6ods. 11 zákona o BOZP)
n) zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii(§7 ods.8a) zákona o BOZP)
o) zamestnávateľ zabezpečí po dohode s odborovou organizáciou menovanie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť s tým, že s ich menami budú oboznámení všetci zamestnanci dotknutých pracovísk.

Článok 22
Kontrola odborovým orgánom 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 sami vyšetrovať,
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 rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 23
Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z. z),
b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
   - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
   - od štvrtého dňa do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).
d) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebapoznanie a riešenie konfliktov (§ 79 zák. č. 138/2019 Z. z.).
e) poskytnúť pedagogickým, nepedagogickým a odborným zamestnancom, ktorí dobrovoľne bezplatne darovali krv platené pracovné voľno takto:
   - za 2 odbery za kalendárny rok – 1 deň plateného voľna
   - za 3 - 4 odbery za kalendárny rok – 2 dni plateného voľna
   Termín na vybratie pracovného voľna si určí zamestnanec sám, po dohode so zamestnávateľom.
f) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna (tzv. Sick days) v období od 01.01.2026 do 31.12.2026 podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 24a
Príspevok na rekreáciu zamestnancov

(1.) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na základe jeho písomne podanej žiadosti príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, **najviac však v sume 275,- EUR za kalendárny rok.** U zamestnanca, ktorý má so zamestnávateľom dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

(2.) Zamestnávateľ posúdi splnenie podmienok pre účely poskytnutia príspevku zamestnancovi na rekreáciu **ku dňu začatia rekreácie zamestnanca.** Počet zamestnávaných zamestnancov je **priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok.** Príspevok na rekreáciu zamestnancovi sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

(3.) Zamestnanec môže požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa. Tlačivo žiadosti o poskytnutie príspevku je k dispozícii v učtárni a v zborovni.

(4.) **Zamestnanec môže preniesť nárok na rekreačný príspevok na rodiča.** Za rodiča zamestnanca sa považuje len biologický rodič alebo osvojiteľ. Príbuzenský vzťah k rodičovi uvedie zamestnanec na tlačive Žiadosť o rekreačný príspevok a na preukázanie týchto skutočností predloží zamestnávateľovi kópiu rodného listu, resp. kópiu dokladu o osvojení.

(5.) Zamestnávateľ poskytne príspevok na rekreáciu na základe žiadosti a predložených účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie (meno) zamestnanca, resp. rodiča zamestnanca pri prenesení nároku na rekreačný príspevok na rodiča (napr. faktúra vystavená na meno zamestnanca (resp. rodiča zamestnanca), alebo príjmový pokladničný doklad vystavený na meno zamestnanca, (resp. rodiča zamestnanca).

Nevyhovujúci je len samotný doklad z registračnej pokladnice. Súčasne s ním musí zamestnanec predložiť aj potvrdenie od rekreačného zariadenia, na ktorom bude uvedené meno zamestnanca (rodiča zamestnanca) a dĺžka pobytu.

Pri prenesení nároku na rekreačný poukaz zamestnanec predloží k žiadosti aj doklad o uhradení poskytnutých služieb cestovného ruchu rodičom zamestnanca a zároveň doklad o tom, že preplatil rodičovi výdavky na rekreáciu (napr. predloží dva výpisy z bankového účtu a to výpis z účtu rodiča, kde bude prevod peňazí ubytovaciemu zariadeniu a výpis z účtu zamestnanca, kde bude prevod peňazí na účet rodiča. Napr. za rekreáciu v hodnote 700,- € musí zamestnanec preukázať úhradu rodičovi 500,- €, aby mohol dostať príspevok v celkovej výške 275,- €.)

(6.)Príspevok na rekreáciu zamestnanca poskytne zamestnávateľ zamestnancovi na základe preukázaných oprávnených výdavkov zamestnanca, alebo rodiča zamestnanca, ktorými sú:

a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,

b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,

c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,

d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa

zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky zamestnanca alebo rodiča zamestnanca na manžela zamestnanca alebo manžela rodiča zamestnanca, dieťa zamestnanca, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom alebo rodičom zamestnanca zúčastňujú na rekreácii.

(7.) Ak sa na rekreácii so zamestnancom alebo s rodičom zamestnanca zúčastní aj iná osoba žijúca so zamestnancom v spoločnej domácnosti, zamestnanec je povinný pri uplatnení príspevku na rekreáciu priložiť k žiadosti čestné vyhlásenie, na základe ktorého čestne vyhlási, že iná osoba žije so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

(8.) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Zamestnanec je povinný preukázať oprávnené výdavky do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie.

(9.) Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, na žiadosť zamestnanca sa príspevok na rekreáciu, ktorá začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, bude považovať za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala.

Článok 24b
Príspevok na športovú činnosť dieťaťa

(1.) Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume **55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca.** U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Príspevok na športovú činnosť dieťaťa sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada.

(2.) Za dieťa sa považuje vlastné dieťa zamestnanca, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktoré dovŕšilo najviac 18 rokov veku v kalendárnom roku, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na

športovú činnosť dieťaťa, a je osobou s príslušnosťou k športovej organizácii podľa osobitného predpisu najmenej počas šiestich mesiacov.

(3.) Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku sa posudzuje vždy **ku dňu začatia obdobia**, **na ktoré sa vzťahuje doklad o oprávnených výdavkoch** na športovú činnosť dieťaťa.

(4.) **Pri poskytovaní príspevku musia byť splnené nasledujúce podmienky:**

a)medzi zamestnancom a zamestnávateľom musí existovať **pracovný pomer** (poznámka: dohodári nárok na príspevok nemajú),

b)pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa musí ku dňu začatia obdobia, na ktoré sa vzťahujú oprávnené výdavky na doklade, **trvať nepretržite najmenej 24 mesiacov,**

c) zamestnanec **je povinný požiadať o poskytnutie príspevku**, pričom v jednom kalendárnom roku môže zamestnanec požiadať o príspevok len u jedného zamestnávateľa,

d) **vekové obmedzenie dieťaťa** (najviac do 18 rokov veku dieťaťa),

e) príspevok sa vzťahuje na vymedzené **športové organizácie** (Športový portál v gescii Ministerstva cestov. ruchu a športu SR: www.sport.gov.sk),

f)**minimálna príslušnosť dieťaťa** k športovej organizácii (najmenej 6 mesiacov).

(5.) **Oprávnenými výdavkami** na športovú činnosť dieťaťa sú preukázané výdavky zamestnanca na športovú činnosť dieťaťa u oprávnenej osoby, ktorou je **výlučne športová organizácia zapísaná v registri právnických osôb v športe** podľa zákona č. 440/2015 Z. z. o športe v znení neskorších predpisov, ktorá zabezpečuje pre dieťa zamestnanca vykonávanie tejto športovej činnosti pod dohľadom odborne spôsobilého športového odborníka.
Za oprávnené výdavky možno považovať napr. členský príspevok hradený športovej organizácii na výjazdy, turnaje, športové oblečenie.

Register športových organizácii nájdete na **https://sport.iedu.sk/Company/List**.

Za oprávnené výdavky možno považovať len preukázané výdavky zamestnanca, a **nemožno považovať tie výdavky, ktoré vynaloží iná osoba**. **Ak ide o rodičov dieťaťa**, Zákonník práce neustanovuje poskytnutie príspevku len pre jedného z rodičov, preto po splnení ustanovených podmienok si môžu obidvaja rodičia uplatniť nárok na príspevok na to isté dieťa, **ale za iné obdobie vykonávania tej istej športovej činnosti dieťaťa**. Zamestnávateľ nemá povinnosť preverovať, či druhý z rodičov si na to isté dieťa uplatňuje uvádzaný príspevok. Na základe jedného vystaveného dokladu o zaplatení
oprávneného výdavku si môže nárok na príspevok uplatniť len jeden z rodičov dieťaťa a takýto výdavok nemožno rozdeliť medzi rodičov.

6.) **Doklad, ktorý vystaví športová organizácia**, predloží zamestnanec

zamestnávateľovi so žiadosťou o poskytnutie príspevku v lehote do 30 dní odo dňa jeho vydania zo strany športovej organizácie.

Medzi **povinné náležitosti dokladu patria:**

• identifikácia športovej organizácie zapísanej v Informačnom systéme športu
• identifikácia dieťaťa (meno a priezvisko), ktoré vykonáva športovú činnosť
• obdobie, na ktoré sa doklad vzťahuje, aby zamestnávateľ mohol ku dňu začatia obdobia, na ktoré sa doklad vzťahuje, posúdiť splnenie podmienok na poskytnutie príspevku.

Zamestnanec je povinný preukázať aj úhradu výdavkov oprávnenej osobe na športovú činnosť dieťaťa (napr. PPD, výpis z účtu).
Zamestnanec k žiadosti o príspevok prikladá kópiu dokladu a originál predloží zamestnávateľovi len k nahliadnutiu, ak ho zamestnávateľ oň požiada.

Článok 25
Stravovanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny.

(2)) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie priamo na pracovisku formou jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny.

(3) Zamestnávateľ poskytne stravovacie poukážky, alebo finančný príspevok zamestnancom, ktorí nemôžu zo zdravotných dôvodov využiť stravovanie zabezpečené zamestnávateľom priamo na pracovisku. Zamestnanec preukazuje zamestnávateľovi zdravotné dôvody predložením lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára.

Zamestnávateľ poskytuje stravovaciu poukážku v elektronickej forme; to neplatí, ak použitie stravovacej poukážky v elektronickej forme zamestnancom počas pracovnej zmeny na pracovisku, alebo v jeho blízkosti nie je možné.

(4) Zamestnávateľ poskytne počas školských prázdnin stravovacie poukážky, alebo finančný príspevok všetkým zamestnancom, ktorým je povinný zabezpečiť stravovanie, aj bez predloženia lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára.

(7) Stravovanie sa neposkytuje počas čerpania dovolenky na zotavenie.

(8) Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa §152 ods. 8 písm. a) Zákonníka práce poskytnúť stravu zamestnancom aj počas prekážky v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 Zákonníka práce.

(9) Zamestnanec školy, ktorý predložil potvrdenie od špecializovaného lekára o nevhodnosti stravovania poskytovaného zamestnávateľom na pracovisku si má právo vybrať medzi:

a. zabezpečením stravovania poskytnutím stravovacej poukážky alebo
b. poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

(10) Výber zamestnanca je záväzný 12 kalendárnych mesiacov. Zamestnanec v priebehu týchto 12 mesiacov nemôže svoj výber zmeniť.

(11) Finančný príspevok na stravovanie sa vypláca spolu s platom vo výplatných termínoch určených v kolektívnej zmluve.

(12) Finančný príspevok na stravovanie zamestnanec dostáva na mesiac vopred v dohodnutej výške prepočítanej podľa počtu pracovných dní.

(13) Následne zamestnávateľ vykoná zúčtovanie vyplateného finančného príspevku na stravu zrážkou zo mzdy zamestnanca na základe počtu skutočne odpracovaných dní za daný mesiac.

(14) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj z rozpočtu sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vo výške 0,75 €.

(15) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie **z rozpočtu** zamestnávateľa sumou vo výške **3,84 EUR** na jedno hlavné jedlo, na jednu stravovaciu poukážku, resp. formou finančného príspevku.

Celková cena jedla podávaného v zariadení zamestnávateľa je **6,43 EUR** (podľa kalkulácie poskytovateľa jedla).

Platby za toto jedlo v ŠJ sú rozdelené nasledovne:

- zo sociálneho fondu zamestnávateľa 0,75 EUR
- z rozpočtu zamestnávateľa podľa § 152 odst. 3 Zákonníka práce 3,84 EUR
- zamestnanec hradí 1,84 EUR

Výška **finančného príspevku** zamestnávateľa z rozpočtu školy je 3,43 EUR a zo sociálneho fondu 0,75 EUR, **spolu je finančný príspevok v sume 4,59 €**.

Článok 26
Starostlivosť o bývanie

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

Článok 27
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.

(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 28
Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:
   a) povinným prídelom je vo výške 1% a
   b) ďalším prídelom vo výške 0,05%

(2) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac..

(3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(4) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 29
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 príslušnom roku.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 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 Prievidzi dňa 18. 12. 2025

....

odborová organizácia zamestnávateľ

Príloha č. 1

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV Slovensku Gymnázium V. B. Nedožerského, Matice slovenskej 16, 971 01 Prievidza, IČO: 422 841 63, na základe uznesenia výboru ZO OZ zo dňa 12. 11. 2025, ktorý je aj štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto PaedDr. Karin Malátovú, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy **na rok 2026**, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy **na rok 2026** v mene našej základnej organizácie.

V Prievidzi dňa 12. 11. 2025.

.....
za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

V Prievidzi dňa 12. 11. 2025 .

.....
PaedDr. Karin Malátová

Príloha č. 2

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1
Všeobecné ustanovenia

(1) Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu pre rok 2026

Článok 1
Všeobecné ustanovenia

(2) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

(3) 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. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.

(4) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

(5) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

(6) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: **SK30 8180 0000 0070 0050 5449 v Štátnej pokladnici.**

(7) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. 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.

(8) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z prostriedkov fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz, školenia predsedu alebo členov výboru alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom. Zamestnávateľ tento príspevok poskytne odborovej organizácii minimálne vo výške 150 € alebo na základe predložených dokladov, najviac do sumy 200,-€ do konca mesiaca november 2025.

(9) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

(10) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Ing. Veronika Homolová a predseda odborovej organizácie.

Článok 2
Rozpočet sociálneho fondu na rok 2026

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2026

a/ povinný prídel vo výške 1% (z predpokladaného obj. miezd 1 503 093,-€ bez náhrad)	15 030 €
b/ ďalší prídel do výšky 0,05% (z predpokladaného obj. miezd 1 503 093,- € bez náhrad)	752 €
c/očakávaný zostatok SF z predchádzajúcich rokov	3 878€
Spolu:	**19 660 €**

Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2026

a) stravovanie (cca 156,- € na osobu za kalend. rok)	12 324,00 €
b) Deň učiteľov (cca do 35,-€/osobu)	2 765,00 €
c) Vianočné posedenie (cca do 35,- €/osobu)	2 765,00 €
d) Príspevok odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie	200,00 €
Spolu (cca ....228,- €/osoba):	**18 054,00 €**

Očakávaný stav k 31.12.2025	**1 606 €**

Ak sa neuskutoční posedenie na Deň učiteľov alebo vianočné posedenie, prípadne ani jedna akcia, môžu byť nevyužité finančné prostriedky, plánované na tieto akcie (Deň učiteľov do 35,00 € na osobu a vianočné posedenie cca do 35,00-€ na osobu), poskytnuté ako finančný príspevok v tejto plánovanej sume na osobu v danom kalendárnom roku. Na konci kalendárneho roka sa zvyšná suma zo sociálneho fondu môže rozdeliť rovnakým dielom všetkým zamestnancom.

Článok 3
Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie
   (1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie **v školskej jedálni** nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,75 €.
   (2) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie **mimo školskej jedálne** nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,75 €.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

....
zamestnávateľ odborová organizácia