

**Stredná odborná škola obchodu a služieb
Ul. P. Jilemnického 24
Trenčín**



**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA
OBCHODU A SLUŽIEB
UL. P. JILEMNICKÉHO 24, TRENČÍN**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Platnosť od 1. 1. 2026 – 31. 12. 2026

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 17. 12. 2025 medzi zmluvnými stranami:

Základnou odborovou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku pri Strednej odbornej škole obchodu a služieb, Ul. P. Jilemnického 24 v Trenčíne zastúpenou Ing. Michaelou Krajčovou splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 12. 12. 2025
(ďalej Odborová organizácia)

a

Strednou odbornou školou obchodu a služieb, Ul. P. Jilemnického 24, Trenčín, zastúpenou RNDr. Katarínou Juricovou, 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.
- (2) Odborová organizácia je registrovaná na MV SR, zapísaná do evidencie dňa 2. 10. 2012, č. spisu WS/1-2200/90-2564.
- (3) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 12. 12. 2025, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Ing. Michaelu Krajčovou, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (4) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 7. 2002 rozšírenú o zmeny a doplnky. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- (5) 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".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas, aj v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2026 do 31. decembra 2026. Účinnosť článkov KZ platí do podpísania novej KZ.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. **Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“** a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľkou školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví

zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Jedno vyhotovenie zápisnice dostane zamestnávateľ. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

KZ je zverejnená v elektronickej podobe na *Microsoft Teams – Školské dokumenty*.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu:
 - a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 3,0 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf,
 - b) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne, príplatok za zmenu mesačne v sume 3,0 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v príslušnej prílohe OVZ.
- (2) Zamestnávateľ od 1. 1. 2026 vyplatí za **výkon špecializovanej činnosti** pedagogickému zamestnancovi (PZ) príplatky nasledovne:
 - a) pedagogický zamestnanec 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 24 %,
 - b) pedagogický zamestnanec 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 24 %,
 - c) **príplatok za činnosť triedneho učiteľa** bude vyplácaný v školskom roku u všetkých triednych učiteľov (aj končiacich ročníkov) **do 31. 8.** (vrátane prázdnin),
 - d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho **PZ** alebo uvádzajúceho **OZ**, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho PZ alebo jedného začínajúceho OZ, príplatok v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %. Ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich PZ príplatok 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %,
 - e) začínajúcemu PZ a OZ patrí **príplatok začínajúceho PZ** a začínajúceho OZ mesačne príplatok vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je PZ a OZ zaradený. Príplatok sa poskytuje na dobu zaradenia PZ a OZ do karietového stupňa začínajúci PZ a OZ,

- f) pedagogickým zamestnancom, ktorí vykonávajú na lyžiarskom kurze, kurze ochrany života a zdravia, jazykovo-plaveckom kurze funkciu vedúceho kurzu, inštruktora alebo pedagogický dozor v pridelennej triede v čase mimo vyučovania bude **priznané náhradné voľno** maximálne 6 hodín za deň podľa predloženého OTZ kurzu, v ktorom bude denný menný rozpis služieb daného kurzu. Uvedené platí i pre zamestnancov, ktorí sa zúčastňujú súťaží so žiakmi školy,
- g) percentuálny **príplatok za riadenie** riaditeľovi určí zriaďovateľ,
- h) **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 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov,
- i) 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,
- j) **ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca** na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu príplatok za zastupovanie podľa podmienok v odseku i). 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 zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi, pôvodne určený príplatok za riadeniu mu počas zastupovania nepatrí.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **za hodinu práce v noci** príplatok v sume **40 %** hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
- (4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **za hodinu práce v sobotu 50 % a v nedeľu** príplatok v sume **100%** hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
- (5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **za hodinu práce vo sviatok** príplatok v sume **100%** hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
- (6) 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 50%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa § 16, 17 a 18 OVZ.
- (7) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi **odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume 1 funkčného platu po odpracovaní najmenej 5 rokov** v danej organizácii **a pri dosiahnutí 60 rokov veku – prizná sa mu suma vo výške 50 % funkčného platu po odpracovaní minimálne 5 rokov** v danej organizácii.
- (8) 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. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ.

- (9) **Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2026 o 5+2%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.**

Článok 8

Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- (2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 3 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu na kalendárny rok.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
- (4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).
- (5) Poskytnutie a výška osobného príplatku je závislá od stavu hospodárenia školy a tým súvisiacej výšky disponibilných finančných prostriedkov na účte školy.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- (3) Zamestnávateľ môže v odôvodnených prípadoch na základe žiadosti zamestnanca poskytnúť mu preddavok na mzdu aj v iných termínoch ako je uvedené v ods. 1 (§ 130 ods. 3 ZP).
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje poukazovať na žiadosť zamestnanca časť mzdy na účet ZO OZ vedený v ČSOB č. ú. 4007948302/7500. Súhlas zamestnanca s čiastkou odvodu predloží ZO OZ zamestnávateľovi do 10 dní od podpisu KZ a zaväzuje sa robiť v ňom aktuálne zmeny.

Článok 10

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým **skončí pracovný pomer výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) , b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) Podľa § 82 Zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku; ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa prvej vety odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP. Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku uzatvoriť pracovný pomer podľa odseku 4.

V zmysle vyššie uvedeného ustanovenia sa odstupné priznáva pedagogickému a odbornému zamestnancovi, ktorý dovŕšil 65 rokov. V prípade pedagogických a odborných zamestnancov, ktorí nedovŕšili 65 rokov im patrí odstupné len v prípadoch uvedených v § 76 ods. 1 a 2 ZP.

- (3) Zamestnancovi patrí **pri skončení pracovného pomeru dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) ,b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** najmenej v sume:
- a. jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b. dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c. trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d. štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e. päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov,
 - f. šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej tridsať rokov.
- (3) 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 troch funkčných platov za predpokladu, že v našej organizácii odpracoval minimálne dvadsať rokov. V opačnom prípade zamestnancovi patrí odchodné v sume

2 funkčných platov. Podmienkou je požiadanie o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

- (4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **odchodné** v sume jeho **troch** funkčných platov, ak odpracoval minimálne dvadsať rokov v našej organizácii. V opačnom prípade zamestnancovi patrí odchodné v sume **dvoch** funkčných platov. Podmienkou je priznanie predčasného starobného dôchodku na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

- (1) Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na doplnkové dôchodkové poistenie spôsobom určeným v zamestnávateľských zmluvách.
- (2) Príspevok patrí zamestnancom po absolvovaní čakacej lehoty 3 mesiace.
- (3) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2025 je 3 % pre zamestnancov narodených v rokoch 1949 – 1966 a pre ostatných zamestnancov 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na DDP.
- (4) Zmluvné strany nebudú zamestnancom odporúčať uzatvorenie doplnkového dôchodkového poistenia v konkrétnej DDP.

Článok 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ v zmysle § 7 ods. 4 zákona 553/2003 Z. z. určí tarifný plat nepedagogickým 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.

Článok 13

Úhrada poplatkov

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje preplatiť zamestnancovi správny poplatok, ktorý zaplatil za zabezpečenie **výpisu z registra trestov**, ktorým je zamestnanec povinný v zmysle § 14 ods. 2 zákona č. 533/2004 preukázať splnenie predpokladu bezúhonnosti podľa § 3 ods.1 písm. b) tohto zákona.
- (2) Zamestnávateľ preplatí prijatým zamestnancom náklady spojené s výkonom lekárskeho preventívneho prehliadku pred vstupom do zamestnania v súvislosti s pracovným zaradením.
- (3) Zamestnávateľ preplatí zamestnancom náklady za posúdenie zdravotnej spôsobilosti na nočnú prácu v zmysle § 98 ods. 3.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi kvetinový dar v hodnote 30,00 € pri dovŕšení veku 50 a 60 rokov.

Článok 14

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca 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 na 36 a ¼ hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.
- (2) Pracovná doba zamestnancov je stanovená v rozsahu 7,5 hod. denne a prestávka na obed 0,5 hod. denne.
- (3) U zamestnancov sa uplatňuje pružný pracovný čas. Pracovná zmena je stanovená v rozmedzí od 6,00 hod. do 22,00 hod. po dohode s nadriadeným pracovníkom.
- (4) Zamestnanec je povinný byť na pracovisku pondelok až piatok súvisle 6 hodín, vrátane obedňajšej prestávky. Pracovná zmena nesmie trvať dlhšie ako 12 hod.
- (5) Začiatok a koniec pracovného času, t. j. voliteľný pracovný čas v jednotlivých dňoch, si zamestnanci volia samostatne tak, aby odpracovali v rámci mesiaca celkový počet hodín určený pre daný mesiac. Nie je možné prenášať hodiny (odpracované, neodpracované) do ďalšieho mesiaca.
- (6) Pedagogickí zamestnanci sa riadia rozvrhom hodín. Príchod na pracovisko je min. 15 minút pred začiatkom vyučovacej povinnosti a platia pravidlá ako v odseku (3).
- (7) V pracovnej dobe pedagogického zamestnanca je započítaná priama výchovno-vzdelávacia činnosť v rozsahu 22 hodín týždenne (úväzok). Ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou môžu byť vykonávané na pracovisku alebo mimo neho. Práca na doma môže byť max. v rozsahu 2 hodín na deň.
- (8) U upratovačiek školy a vrátnikov podrobnosti rieši pracovný poriadok.
- (9) Pri prekážkach v práci na strane zamestnanca sa pri uplatnení pružného pracovného času posudzuje ako výkon práce s náhradou mzdy jeden deň za predpokladu, že zamestnanec predloží zamestnávateľovi potvrdenie príslušného zariadenia na daný čas. Za jeden deň sa pritom považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca, t. j. 7,5 hod.
- (10) Prekážky v práci na strane zamestnanca je možné uplatniť v časovom úseku max. od 7,00 hod. do 15,00 hod.
- (11) Za 1 hodinu práce nadčas je zamestnancovi poskytnutý buď plat a 30 % hodinovej sadzby funkčného platu, alebo zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradné voľno za prácu nadčas namiesto platu a zvýšenia platu, ktorý by zamestnancovi prislúchal za odpracovaný čas v čase čerpania náhradného voľna. Práca nadčas musí byť zaevidovaná aj v elektronickom dochádzkovom systéme. Zamestnávateľ sa so zamestnancom dohodnú vopred na základe tlačiva „Príkaz k práci nadčas“ o možnosti čerpania náhradného voľna alebo preplatenia.
- (12) Na účel náhradného voľna, ktoré pedagogický zamestnanec dostane za prácu nadčas, sa jedna hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti považuje za jeden a pol hodiny práce nadčas.

- (13) V deň, keď si pedagogický zamestnanec uplatňuje prekážku v práci, nemôže si zároveň vykazovať prácu na doma.
- (14) Práca nadčas podľa § 97 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný limit vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien.
- (15) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu celého dňa na realizovanie úkonov vo všeobecnom záujme - darovanie krvi.
- (16) Opustenie pracoviska počas pracovnej doby je možné len so súhlasom nadriadeného zamestnanca, zaevidovaním v elektronickom dochádzkovom systéme a doložením priepustky.

Článok 15

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. Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku. Dovolenka na zotavenie je predĺžená nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o 7 pracovných dní. *(Dva dni nevznikajú zamestnancovi, ak má pracovný pomer uzatvorený na dobu určitú. V prípade, že sa pracovný pomer v priebehu daného kalendárneho roka zmení na dobu neurčitú, nárok na tieto dni vzniká až od nasledujúceho kalendárneho roka).*
- (2) Zamestnávateľ umožní pedagogickým zamestnancom **čerpanie riadnej dovolenky** v dňoch mimo školských prázdnin za podmienky, že zamestnanec súhlasí s pracovným zaradením počas prázdnin na akékoľvek potrebné, aj nekvalifikované práce, ktoré nesúvisia s jeho pracovnou zmluvou, alebo si potrebný čas nadpracuje a počas žiackych prázdnin bude čerpať náhradné voľno. Žiadosti budú schvaľované individuálne podľa posúdenia riaditeľky školy.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone 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 17

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 18

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce, alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ZP).

Článok 19

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 § 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje v rámci možnosti školy na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) bližšie nešpecifikované priestory pre činnosť odborovej organizácie,
 - b) bližšie nešpecifikovanú telefónnu (faxovú) linku za účelom telefónneho (faxového) spojenia, vytvorenie e-mailovej adresy a používanie internetu,
 - c) energie a poplatky za služby (telefón, fax, internet) na svoj náklad,
 - d) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích aktivít odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa a v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením zamestnancov,
 - e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

- (2) Zamestnávateľ umožní vhodnú úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových organov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (najmä úprava rozvrhu vyučovania) v rámci prevádzkových možností na základe žiadosti funkcionára.
- (3) V súlade s ustanovením § 240 ods. 3, písm. b) Zákonníka práce poskytuje zamestnávateľ predsedovi ZO OZ 12 hodín mesačne pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne. Pracovné voľno nemá vplyv na počet odučených hodín a čerpá sa z fondu pracovného času na ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou prácou. Predseda ZO OZ nebude poverovaný v rámci pracovnej doby pravidelným dozorom v čase okrem dozoru súvisiaceho s jeho vyučovacou a výchovnou povinnosťou. ZO OZ k 01. 01. 2026 deklarovala 58 členov.

Článok 20

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)
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP)
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods. 2 ZP)
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP)
 - 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)
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP)
 - rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP)
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP)
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 5 písm. b/ ZP)
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)
- b) informovať odborovú organizáciu najmä:**
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 22 ZP)
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 7 ZP)

- 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 rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 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 záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbery hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP)

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP)
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33 € (§ 191 ods. 4 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a/ ZP)
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b/ ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c/ ZP)
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e/ ZP)

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP) tak, aby neboli porušené zákony a smernice o ochrane informácií.

- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 21

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 22

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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho bude:
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
 - b) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie (§ 7 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
 - c) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,

- e) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP,
- f) zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly,
- g) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- h) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
- i) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- j) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a/),
- k) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia,
- l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- m) kontrolovať, či zamestnanci nie sú v pracovnom pomere pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 zákona o BOZP).

Článok 23

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (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 a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení 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 a 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) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
 - d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),

- e) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a/ zákona o BOZP),
- f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne osobné ochranné pracovné prostriedky (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- g) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP).
- h) organizácia môže zohľadniť potrebu špeciálnej OOPP (napr. zdravotná obuv na haluxy) na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára, ktorý potvrdí zdravotný dôvod. Lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára je potrebné aktualizovať každé 2 roky.
- i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
- m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠ a V (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 24

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnancov, ktoré sú v záujme zamestnávateľa hradíť z vlastných nákladov,
- 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 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca od štvrtého dňa do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu.

Článok 25

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania odborových rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu.
- (2) Zamestnávateľ poskytne osamelým matkám s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
- (3) Zamestnávateľ umožní využívanie telocvične zamestnancom 2 hodiny týždenne na kolektívno-rekreačnú činnosť. Na využívanie tenisových kurtov môžu dostať voľný lístok na osobné použitie.
- (4) Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu - zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „Zákonník práce“), v osobitnom § 152 a, ktorý určuje podmienky jeho poskytovania.

Článok 26

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti.
- (2) Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie podľa odseku 1 najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmluvy vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa. Nárok na poskytnutie stravy má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmluvy vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Aktuálna výška príspevku je stanovená osobitným interným nariadením Príkazným listom riaditeľky školy o financovaní stravovania po prerokovaní so zástupcami zamestnávateľa.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume na jedno hlavné jedlo určenej Príkazným listom riaditeľky školy po prerokovaní so zástupcami zamestnávateľa.
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi účelový finančný príspevok na stravovanie ak
 - a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku
 - b) zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie
 - c) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotného dôvodu nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom. **Lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára je potrebné aktualizovať každé 2 roky.**

Zamestnanec je viazaný svojim výberom počas 12 mesiacov, odo dňa ku ktorému sa výber viaže.

- (6) Dôchodcovia, ktorí odišli do dôchodku z našej organizácie a pracovali v nej aspoň 5 rokov, majú nárok v našom stravovacom zariadení na 50 obedov ročne a za každý ďalší odpracovaný celý rok 10 obedov ročne, najviac 200 obedov.

Článok 27

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii § 3 ods. 3 a 5 OVZ. Na kontinuálne vzdelávanie zamestnancov vypracuje zamestnávateľ plán kontinuálneho vzdelávania.
- (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 a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) **päť pracovných dní** v kalendárnom roku na profesijný rozvoj,
 - b) **ďalších päť pracovných dní** na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie,
 - c) **ďalších päť pracovných dní** na účasť na funkčnom vzdelávaní / základný alebo rozširujúci modul/ ak ide o riaditeľa, ak ide o vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca,
 - d) každý pedagogický a odborný zamestnanec sa v hore uvedenom bude posudzovať individuálne.

Štvrtá časť

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

Článok 28

Všeobecné ustanovenia

- (1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom, 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 použití SF.
- (2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- (3) Nevýčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z

predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ každý polrok.

- (5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- (6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa - zástupca riaditeľa pre TEČ (technicko-ekonomické činnosti).
- (7) Celkový prídél do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídélom vo výške 1 %
 - b) ďalším prídélom najmenej vo výške 0,05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 29

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie v školskej jedálni a v Gastrocentre nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok zo sociálneho fondu určený interným usmernením.
- (2) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie mimo školských jedální nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok zo sociálneho fondu určený interným usmernením.

Sociálna výpomoc nenávratná

- (1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi na základe jeho žiadosti diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine.
- (2) Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti).
- (3) Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov.
- (4) Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
- (5) V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

- (6) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine.
- (7) Výška nenávratnej výpomoci bude určená súhlasne zamestnávateľom a ZO OZ.

Sociálna výpomoc návratná

- (1) Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 1.000,00 €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo Výbore Odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.
- (2) Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviaže vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do 10 mesiacov.
- (3) Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s Odborovou organizáciou:
 - zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky 50 %,
 - zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po určitú dobu najviac o 50 % mesačnej splátky.
- (4) Pred poskytnutím pôžičky požiada zamestnanec písomne zamestnávateľa o výkon zrážok na splátku pôžičky zamestnávateľom zo mzdy.

Rekreačné pobyty

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou v dohodnutej výške na každú akciu individuálne.

Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov, školení a kurzov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoloňovanie zamestnancov, zvyšovanie odbornosti a jazykovej zručnosti v dohodnutej výške na každú akciu individuálne.

Telovýchova

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami, zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, s bývalými zamestnancami, školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch do výšky posúdenej individuálne. Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1. 1. 2026, ich účinnosť končí 31. 12. 2026.

Ostatné

Príspevky zo sociálneho fondu na aktivity nezahrnuté v týchto zásadách budú posudzované individuálne a realizované na základe obojstranného súhlasu zamestnávateľa a ZOOZ.

Úsek technicko-ekonomických činností bude evidovať všetky rozhodnutia a dokumenty o použití sociálneho fondu chronologicky v prílohe č. 2.

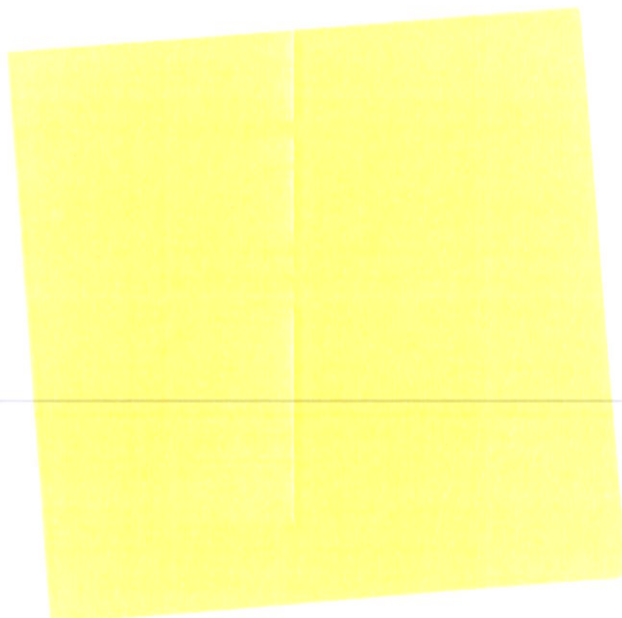
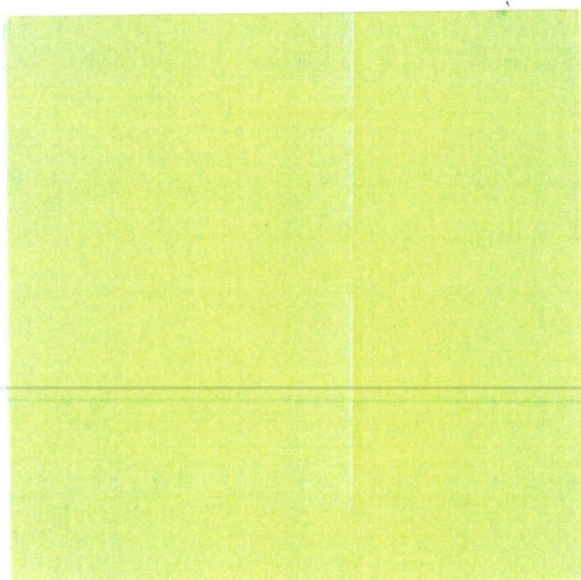
Piata časť

Článok 30

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať minimálne dvakrát ročne ústnou formou.
Ustanovenie kolektívnej zmluvy sa bude považovať za nesplnené až po nečinnosti niektorej zo strán na základe písomného upozornenia na splnenie požiadavky vyplývajúcej z KZ.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných rovnopisoch.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Trenčíne dňa 17. 12. 2025



Príloha č.1

Plnomocenstvo

Základná organizácia OZPŠaV pri Strednej odbornej škole, Ul. P. Jilemnického 24, Trenčín, IČO 351 806 splnomocňuje týmto Ing. Michaelu Krajčovou - predsedníčku ZO, aby týmto zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na obdobie od 1. januára 2026 do 31. decembra 2026 , ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na obdobie od 1. januára 2026 do 31. decembra 2026 v mene našej základnej odborovej organizácie.

V Trenčíne 12. 12. 2025

Plnomocenstvo prijímam.

V Trenčíne 12. 12. 2025

Zoznam dokumentácie o použití sociálneho fondu v roku 2026

[illegible]