K O L E K T Í V N A Z M L U V A

Zmluvné strany

Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej škole Pavla Marcelyho, Drieňová 16, 821 03 Bratislava
IČO: 731005102
zastúpená: **Mgr. Martou Hašíkovou**
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 11.03.2019
ďalej ako „ZO OZ“

a

Základná škola Pavla Marcelyho, Drieňová 16, 821 03 Bratislava
IČO: **17337631**
zastúpená: **PaedDr. Gabrielom Kalnom, riaditeľom školy**
ďalej ako „ zamestnávateľ“

Prerokované a odsúhlasené dňa: 25.08.2026 Táto kolektívna zmluva je platná dňom podpisu oboma zmluvnými stranami. Táto kolektívna zmluva je účinná nasledujúcim dňom zverejnenia v CRZ 25.08.2026 Účinnosť kolektívnej zmluvy končí dňom 31.12.2026 Kolektívna zmluva bola zverejnená v Centrálnom registri zmlúv dňa 26. 08.2026
Bratislava, 24.08.2026 **Mgr. Marta Hašíková** za odborovú organizáciu **PaedDr. Gabriel Kalna** riaditeľ školy

Kolektívna zmluva uzatvorená dňa 25.08.2026 medzi zmluvnými stranami 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) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa ....., ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Martu Hašíková, členku odborovej organizácie. Splnomocnenie[1] zo dňa ..... tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
(3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 28.07.1997 s účinnosťou od 01.09.1997. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
(4) 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 označenie "zákon č. 553/2003 Z. z.", zákon o výkone práce vo verejnom záujme označenie „zákon č. 552/2003 Z. z.", namiesto zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch označenie „zákon č. 138/2019 Z. z.“, namiesto zákona č. 76/2026 Z. z. o rovnakom odmeňovaní o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov „zákon č. 76/2026 Z. z.“

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 dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení a za nočnú prácu.
(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ je deň nasledujúci po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a skončí[2] dňom 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.

[1] Príloha č. 1 – Splnomocnenie na rokovanie o kolektívnej zmluve
[2] účinnosť tejto podnikovej kolektívnej zmluvy sa predlžuje do nadobudnutia účinnosti novej kolektívnej zmluvy pokiaľ jej ustanovenia nie sú v rozpore so všeobecne záväznými predpismi

(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, 12 a 28 a to v závislosti od finančných zdrojov pridelených zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.
(3) V prípade rozsiahlych zmien zmluvné strany dohodnú novú KZ.

Článok 5
Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzavretá.

Článok 6
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 25 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
(2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.
(3) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo[3] na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca predsedom odborovej organizácie. Pričom sa predseda odborovej organizácie zaväzuje osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.
(4) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo[4] na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov cez Edupage a o svojej činnosti informuje aj na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov. Toto miesto bolo dohodnuté na všetkých úsekoch/pracoviskách na nástenke OZ.
(5) Pojmy „zamestnanec“, „pedagogický zamestnanec“, odborný zamestnanec“ (ako aj ďalšie pojmy uvádzané v mužskom gramatickom rode) sa pre účely tejto podnikovej kolektívnej zmluvy používa v súlade s terminológiou zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch. V zmysle zákona č. 76/2026 Z. z. sa všetky tieto pojmy rozumejú rodovo neutrálne a vzťahujú sa v plnom rozsahu a bez akýchkoľvek rozdielov na všetky osoby bez ohľadu na ich rodovú identitu. Použitie mužského gramatického rodu (tak ako ich uvádzajú príslušné zákony) je zvolené výhradne z dôvodu zjednodušenia, lepšej prehľadnosti a zrozumiteľnosti textu[5].

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z kolektívnej zmluvy

(1) Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, pri zohľadnení špecifík zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákona č. 76/2026 Z. z.
(2) Zamestnávateľ zavádza transparentné štruktúry[6] odmeňovania, ktoré zabezpečujú dodržiavanie práva na rovnakú odmenu po dohode so zástupcami zamestnancov cez túto podnikovú kolektívnu zmluvu.

[3] § 230b ods. 1 Zákonníka práce
[4] § 230b ods. 1 Zákonníka práce
[5] Podľa zákona č. 76/2026 Z. z. o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty
[6] Príloha č. 3 - Pravidlá rovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty

Článok 7
Odmeňovanie

(1) Aplikácia zákona č. 76/2026 Z. z. o rovnakom odmeňovaní o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty v oblasti školstva je špecifická. Zamestnávateľ ako škola funguje pri odmeňovaní v režime zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. To znamená, že pedagogickí zamestnanci, odborní zamestnanci aj nepedagogickí zamestnanci sú odmeňovaní podľa tabuliek (platových taríf), ktoré určuje Nariadenie vlády SR.

(2) Zamestnávateľ v rámci plnenia povinností
   a) dodržiava tabuľkový systém[7] ako výhodu[8] – pre rodovú neutralitu
   b) zavádza štruktúru odmeňovania
   c) definuje kritériá pre nadtarifné zložky – nenárokové – v podobe osobných príplatkov
   d) definuje kritériá pre nadtarifné zložky – nenárokové - v podobe odmien

(3) Štruktúra odmeňovania osobitne predstavuje tie formy odmeňovania, ktoré zamestnávateľ poskytuje na základe svojho autonómneho rozhodnutia, nad rámec zákonných povinností. Ide o benefity, príspevky alebo iné peňažné či nepeňažné plnenia, pri ktorých má zamestnávateľ rozhodovací priestor týkajúci sa ich poskytnutia, výšky, rozsahu alebo podmienok čerpania.

Článok 8
Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytnúť mu preddavok na plat v druhej polovici príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods. 3 ZP).

(4) 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. 8 ZP).

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie v prospech účtu Rady ZO OZ PŠaV SK82 0900 0000 1149 1378 vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25. dňa v mesiaci, na účet SK04 0900 000 9962 2423 vo výške 0,50% vždy do 25. dňa v mesiaci za ktorý sa plat vypláca.

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 v sume:
   a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
   b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
   c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
   d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi 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 v sume:
   a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

[7] Zákon č. 553/2003 Z. z.
[8] Povinnosť – zamestnávateľ nemá možnosť zvoliť iný systém odmeňovania

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

(3) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi zamestnávateľ vyplatí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 8 zákona č. 138/2019 Z. z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b ZP.

(4) V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle § 82 ods. 8 zákona č. 138/2019 Z. z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomuto zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne[9], že odstupné nie je povinný vrátiť.

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi 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.

(6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(7) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 10
Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

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

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

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

Článok 11
Určenie platu zamestnancom v závislosti od dĺžky praxe

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

Článok 12
Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle § 85 ods. 5 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36 a 1/4 hodiny týždenne.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska na základe podmienok uvedených v pracovnom poriadku školy.

(3) Pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas je 48 hodín týždenne.

[9] § 76 ods. 4 Zákonníka práce

Článok 12a
Spôsob a rozvrhnutie pracovného času zamestnancov

(1) V zmysle § 90 ods. 4 Zákonníka práce začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov a oznámi to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancovi prístupné.
(2) Ustanovenia o pracovnom čase, začiatok a koniec pracovného času dohodnuté v kolektívnej zmluve sa považuje za splnenie povinnosti zamestnávateľa v zmysle § 90 ods. 4) ZP.
(3) Zamestnanec je povinný byť na začiatku pracovného času už na svojom pracovisku a odchádzať z neho až po skončení pracovného času.
(4) Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť, aby sa príchody a odchody zamestnancov a odpracovaný pracovný čas vhodným spôsobom evidovali[10] a kontrolovali.
(5) Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov v súlade s § 7 ods. 1 zákona č. 138/2019 Z. z. tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť, a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou.
(6) Týždenný rozsah priamej výchovnej vzdelávacej činnosti (úväzok) najviac na obdobie školského roka určí)riaditeľ školy po prerokovaní so zástupcami zamestnancov pri tvorbe rozvrhu na príslušný školský rok.
(7) Zamestnanec je povinný využívať určený pracovný čas na vykonávanie prác vyplývajúcich z jeho pracovného pomeru.
(8) Bez súhlasu bezprostredne nadriadeného zamestnanca sa nesmie zamestnanec vzdialiť z pracoviska. Zamestnanec je povinný vykonávať práce od začiatku pracovného času až do jeho skončenia. Za zameškaný pracovný čas sa považuje aj neskorý príchod na pracovisko, predčasný odchod z pracoviska, ako aj každé opustenie pracoviska, ak k nemu neprišlo v súvislosti s plnením pracovných úloh. O povahe zameškaného pracovného času rozhoduje zamestnávateľ po dohode s príslušným odborovým orgánom. Za neospravedlnené zameškanie pracovného času je zamestnávateľ povinný vyvodiť proti zamestnancovi dôsledky v zmysle príslušných ustanovení ZP.
(9) Podrobnosti o základnom pracovnom čase, o evidencii pracovného času sa ustanovujú nasledovne:

kategória zamestnancov	základný pracovný čas	obedňajšia prestávka*	práca podľa čl.16 ods. 2
pedagogickí zamestnanci	07:30 – 14:00 v pondelky od 7:30 – 15:30 na pracovisku	11:45 – 14:15	1,5 hod. denne 15:00 – 18:00
vychovávateľ/ky	06:30 – 08:00 11:00 – 18:00	11:30 – 14:15	1,5 hod. denne 07:00 – 09:00 18:00 – 19:00
pedagogickí asistenti	07:30 – 14:00 v pondelky od 7:30 – 15:30 na pracovisku	11:45 – 14:15	1,5 hod. denne 15:00 – 18:00
školský špeciálny pedagóg (PZ)	07:30 – 15:30	11:45 – 14:15	1,5 hod. denne 15:00 – 18:00
školský psychológ	07:30 – 15:30	11:45 – 14:15	1,5 hod. denne 15:00 – 18:00
Asistent/ka riaditeľa	07:30 – 15:30	11:30 – 13:00	
ekonóm/ka mzdár/ka	07:30 – 15:30	11:30 – 13:00	
Vrátnik/čka	16:00 – 22:00	15:30 – 16:00	
Školník/čka Správca/kyňa siete	06:00 – 14:00 v stredy do 16:00	11:30 – 13:00	
Upratovač/ka	11:30 – 19:30	11:30 – 13:00	

[10] § 99 Zákonníka práce - Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu pracovného času, práce nadčas, nočnej práce, aktívnej časti a neaktívnej časti pracovnej pohotovosti zamestnanca tak, aby bol zaznamenaný začiatok a koniec časového úseku, v ktorom zamestnanec vykonával prácu alebo mal nariadenú alebo dohodnutú pracovnú pohotovosť. Počas dočasného pridelenia zamestnávateľ vedie evidenciu podľa prvej vety v mieste výkonu práce dočasne prideleného zamestnanca.

Článok 12b
Rozsah a podmienky práce nadčas (nadčasovej práce zamestnancov)

(1) Prácou nadčas je práca vykonávaná zamestnancom školy na príkaz vedúceho zamestnanca alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (§ 97 ods. 1 ZP).
(2) Hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca sa považuje za jednu hodinu práce nadčas ak splnil svoj základný úväzok..
(3) U zamestnancov s kratším pracovným časom (§ 49 ZP) je prácou nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Týmto zamestnancom nemožno nariadiť prácu nadčas.
(4) Zamestnávateľ presne rozvrhne predovšetkým základný úväzok pedagogického zamestnanca a osobitne určí hodiny vyučovacej činnosti alebo hodiny výchovnej činnosti prevyšujúce tento základný úväzok, ktoré sa budú považovať za prácu nadčas – posledné vyučovacie hodiny v rozvrhu pedagogického zamestnanca.
(5) Zamestnanec je povinný pracovať nadčas, ak mu zamestnávateľ nariadil prácu nadčas v súlade s právnymi predpismi. Zamestnávateľ vydá zamestnancovi príkaz na prácu nadčas v primeranom časovom predstihu, ak tomu nebránia závažné prevádzkové dôvody. Za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorú zamestnávateľ zamestnancovi nenariadil ani ju neschválil.
(6) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.
(7) Za prácu nadčas sa nepovažuje sprevádzanie detí a dozor nad nimi počas akcií organizovaných školou a akcií, na ktorých sa zúčastňuje (školské výlety, súťaže, exkurzie, plavecký a lyžiarsky výcvik, škola v prírode a pod.), ktoré sa konajú v rámci 7,5 hodinového pracovného času zamestnanca, resp. v čase pracovnej zmeny.
(8) Za prácu nadčas sa nepovažuje práca, ktorú priamy nadriadený nenariadil a ani ju neschválil.
(9) Počas zastupovania neprítomného pedagogického zamestnanca sa v prípade potreby môžu spájať skupiny rovnakých vekových kategórií do jednej triedy. V prípade školy v prírode, výletu, exkurzie sa spájajú deti v rámci 1. a 2. stupňa. V takýchto prípadoch nejde o prácu nadčas a zamestnancovi nárok na vytvorenie náhradného voľna nevzniká.
(10) Ak sa pedagogický zamestnanec zúčastnil na akcii školy (napr. výchovný koncert, divadelné predstavenie), nadčasová hodina mu nevzniká, nakoľko vykonával dozor nad deťmi v rámci svojej pracovnej doby.
(11) Na účel náhradného voľna, ktoré pedagogický zamestnanec dostane za prácu nadčas, sa jedna hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti[11] považuje za jeden a pol hodiny práce nadčas (1 odučená hodina = 1,5 hodina náhradného voľna (ďalej len „NV“)
(12) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní NV za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas 1,5 hodina NV. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas; zvýšenie podľa prvej vety[12] za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa prvej vety.
(13) Dohoda o náhradnom voľne sa podpisuje na začiatku školského roka. Dohoda je dvojstranný právny akt. Zamestnanec nemôže byť donútený zo strany zamestnávateľa k podpisu dohody. V takomto prípade sa odpracovaná nadčasová práca zamestnancovi automaticky preplatí. V prípade podpísania dohody o náhradnom voľne sa priebehu školského roka pri vzniku nadčasovej práce zamestnanec uvedie na pracovný výkaz, či nadčasová práca má byť preplatená, alebo má byť evidovaná na náhradné voľno.
(14) Zamestnanec pred nástupom na náhradné voľno pošle riaditeľovi elektronickú žiadosť o čerpanie náhradného voľna. Ak náhradné voľno prechádza z jedného mesiaca do nasledujúceho, rozpíše sa na dve dohody o čerpaní náhradného voľna, teda za každý mesiac osobitne.
(15) Náhradné voľno nie je možné čerpať vopred, t. j. za prácu ešte nevykonanú.

[11] Nadčasová hodina pri priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (priama činnosť s deťmi) podľa § 7 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.
[12] § 19 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z.

(16) Pedagogickým zamestnancom školy sa poskytne náhradné voľno nasledovne:
V období, keď si pedagogický zamestnanec bude čerpať náhradné voľno, sa jeho základný úväzok stanovený NV č. 201/2019 Z. z. znižuje o priemerný počet hodín základného úväzku pedagogického zamestnanca nasledovne:

1. V prípade ak zamestnanec popri svojom úväzku vykonáva prácu mimo pracoviska:
   a) PZ na základnej škole (pri úväzku 23 hodín) – 4,5 hodín
   b) PZ v školskom klube detí (pri úväzku 25 hodín) – 5 hodín
2. V prípade, ak zamestnanec nepracuje celý deň – čerpá si NV v rozsahu pracovného času podľa pracovnej zmluvy.

(17) Z náhradného voľna, ktoré vznikne pedagogickému zamestnancovi z výkonu inej práce ako vyučovaním, t. j. z práce súvisiacej s pedagogickou činnosťou sa pri čerpaní náhradného voľna odpočíta 7,5 hodín za jeden pracovný deň.

(18) Odborný zamestnanec si čerpá náhradné voľno za 1 deň v rozsahu pracovného času ustanoveného na pracovisku, ak vykoná aj prácu mimo pracoviska. Ak v daný deň vôbec nepracuje, čerpá si NV v rozsahu celého pracovného času 7,5 hodiny (prípadne alikvotne ku skrátenému pracovnému času ustanoveného v pracovnej zmluve).

(19) Nepedagogický zamestnanec si čerpá náhradné voľno za 1 deň v rozsahu pracovného času ustanoveného v pracovnej zmluve.

(20) Pri pravidlách čerpania NV zamestnávateľ akceptuje pravidlá stanovené aplikačnou pomôckou[13] MŠVVaM SR vydané k práci nadčas a k poskytovaniu náhradného voľna za prácu nadčas pedagogických zamestnancov škôl a školských zariadení.

Článok 12c
Prestávky v práci

1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút.
2) Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny.
3) Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času; to neplatí, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom.
4) Prestávka poskytovaná z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa započítava do pracovného času.
5) Prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, čo sa do pracovného času v zmysle § 91 ods. 5 Zákonníka práce započítava, ak ide o prestávku na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom – uplatní sa v čase školských výletov, exkurzií a pod.

Článok 13
Dovolenka na zotavenie

(1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.

(2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov (30 dní) v kalendárnom roku.

(3) Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšili 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov (30 dní) v kalendárnom roku.

(4) Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z. z. (§ 103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov (45 dní) v kalendárnom roku. Zamestnanec čerpá dovolenku spravidla počas školských prázdnin.

(5) Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky sa prihliada na úlohy školy a na oprávnené záujmy zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi

[13] https://www.minedu.sk/data/att/c13/36259.2be36f.pdf

čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určeniu čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

(6) Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka. Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie rodičovskej dovolenky ani do konca budúceho kalendárneho roka, poskytne jej zamestnávateľ nevyčerpanú dovolenku po skončení rodičovskej dovolenky.

(7) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, zamestnávateľ predlžuje výmeru dovolenky na zotavenie pre nepedagogických zamestnancov o 2 dni, ak zamestnanec splní podmienku pre jej priznanie. Podmienkou je, že musí mať odpracovaných minimálne 180 pracovných dní počas daného kalendárneho roka, aby mu vznikol nárok na ďalšiu dovolenku v počte 2 dni. Za odpracovaný deň sa rozumie pracovný deň, v ktorom zamestnanec odpracuje aspoň 4 hodiny.

(8) Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodli inak. Deň nástupu dovolenky riaditeľ školy oznámi zamestnancom bez zbytočného prieťahu po určení plánu dovoleniek aspoň 14 dní pred nástupom dovolenky. So súhlasom zamestnanca sa môže táto lehota skrátiť.

(9) V pláne čerpania dovoleniek sa zabezpečí, aby pedagogickí zamestnanci čerpali prevažnú časť dovolenky počas letných prázdnin. Pedagogickým zamestnancom, ktorí v čase letných prázdnin zabezpečujú nevyhnutné potrebné práce, sa určuje čerpanie dovolenky v čase zimných alebo jarných prázdnin, prípadne v čase prerušenia prevádzky.

(10) Riaditeľ školy môže pedagogickým zamestnancom v súlade s §113 ods.1 Zákonníka práce určiť čerpanie pomernej časti dovolenky už v čase letných prázdnin, aj keď nespĺňajú podmienky na vznik nároku na dovolenku v zmysle § 101 Zákonníka práce, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka alebo do skončenia pracovného pomeru.

(11) Zamestnanec je povinný včas oznámiť riaditeľovi školy skutočnosti, ktoré majú význam pre určenie nástupu dovolenky na zotavenie a včas navrhnúť termín nástupu dovolenky alebo jeho zmenu.

(12) Pred nástupom dovolenky je zamestnanec povinný požiadať zamestnávateľa o poskytnutie dovolenky na predpísanom tlačive o čerpaní dovolenky a dovolenku nastúpiť až po jej schválení priamym nadriadeným.

(13) Prípadné lekárske vyšetrenie počas dovolenky neprerušuje dovolenku.

Článok 14
Skončenie pracovného pomeru

1) Pracovný pomer možno skončiť v zmysle § 59 Zákonníka práce:
   a) dohodou,
   b) výpoveďou,
   c) okamžitým skončením,
   d) skončením v skúšobnej lehote.
2) V prípade pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa pracovný pomer skončí aj zo zákona č. 138/2019 Z. z.[14].
3) Pracovný pomer, uzatvorený na určitú dobu sa končí uplynutím tejto doby.
4) Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.
5) Pravidlá skončenia pracovného pomeru, postup, dĺžka výpovednej doby alebo spôsob jej určenia, výpovedné doby pri skončení pracovného pomeru, zákaz výpovede, okamžité skončenie pracovného pomeru, hromadné prepúšťanie a účasť zástupcov zamestnancov pri rozväzovaní pracovného pomeru upravujú § 60 až 74 Zákonníka práce a zamestnávateľ ich oznamuje zamestnancom prostredníctvom podnikovej kolektívnej zmluvy.
6) Vydávanie pracovného posudku a potvrdenie o zamestnaní vo vzťahu zamestnávateľ a zamestnanec upravuje § 75 Zákonníka práce. Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.

[14] § 82 ods. 8 zákona č. 138/2019 Z. z .

7) 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. Ak sa má pracovný pomer pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca skončiť skôr ako uplynutím školského roka, skončí sa na základe dohody[15] o skončení pracovného pomeru.
8) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru z dôvodu dovŕšenia 65 rokov veku patrí odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce. Zamestnávateľ môže s pedagogickým zamestnancom alebo s odborným zamestnancom, ktorý dovŕšil 65 rokov veku, uzatvoriť pracovný pomer podľa § 82 ods. 8 zákona č. 138/2019 Z. z.
9) Pri skončení pracovného pomeru vydáva zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní (tzv. zápočtový list), ktoré obsahuje všetky povinné[16] a potrebné informácie.
10) Pri skončení pracovného pomeru pedagogického zamestnanca zamestnávateľ vydá zamestnancovi aj pracovný posudok s použití informácií z posledného hodnotenia[17] zamestnanca. Tento pracovný posudok slúži zamestnancovi pre účely posudzovania[18] dĺžky výkonu pracovnej činnosti u ďalšieho zamestnávateľa.
11) Ak bol pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin, pracovný pomer sa skončí najneskôr uplynutím kalendárneho mesiaca, v ktorom sa o tejto skutočnosti zamestnávateľ dozvedel.
12) Ak pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec neposkytne na účel preukázania bezúhonnosti údaje potrebné na vyžiadanie výpisu z registra trestov pre prácu s deťmi a mládežou, nepovažuje sa na účely tohto zákona za bezúhonného a pracovný pomer sa skončí najneskôr do desiatich dní od uplynutia lehoty 30 dní po uzavretí pracovnoprávneho vzťahu.

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).

[15] § 60 Zákonníka práce
[16] § 75 ods. 2 Zákonníka práce
[17] § 70 ods. 1 až 4 zákona č. 138/2019 Z. z.
[18] § 4 ods. 1 Vyhlášky MŠVVaŠ SR o kvalifikačných predpokladoch pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov

(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.
(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 Eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

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

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
   a) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
   b) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
(2) 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).
(3) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP).
(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 Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania:
   a) predsedovi výboru ZO – 5 dni v roku,
   b) členom výboru ZO – 2 dni v roku (v prípade účasti na školení, alebo ak budú zastupovať predsedu na školení)
(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZPŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, odborné školenia v oblasti OH organizované Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku v nevyhnutnom rozsahu.

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 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),
- 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);
- pri zavedení štruktúry odmeňovania (§ 3 zákon č. 76/2026 Z. z.)
- kritériá na určovanie odmien (§ 5 zákon č. 76/2026 Z. z.)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
  - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
  - o dôvodoch prechodu,
  - o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
  - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za štvrťrok (§ 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:
  - dôvodoch hromadného prepúšťania,
  - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
  - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
  - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
  - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ZP)
- 4 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

c) 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),
- 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.).
- kategorizáciu zamestnancov – pre účely plnenia povinností vyplývajúce § 2 ods. 1 písm. h) zákona č. 76/2026 Z. z

d) 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).

(2) Zástupcovia zamestnancov sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane končenia pracovného pomeru a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou - podľa § 240 ods.7 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 hodnotenie zdravotného rizika raz za rok 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. h) zákona NR SR č.355/2007 Z. z.
e) 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),
f) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
g) 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),
h) 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),
i) 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),
j) 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),
k) 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),
l) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
m) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
o) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

Článok 22
Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
   a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
   b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich 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.
(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť
   a) 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
   b) 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

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 25% 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,
e) každý zamestnanec má nárok na pracovné voľno z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, pričom pracovné voľno sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas potvrdený zdravotníckym zariadením,
f) každý zamestnanec má nárok na pracovné voľno v rozsahu 7 dní s náhradou mzdy na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia,
g) osamelý rodič má po vyčerpaní týchto 7 dní nárok na ďalších maximálne 7 dní ročne, výlučne na sprevádzanie vlastného dieťaťa do 15 rokov do zdravotníckeho zariadenia alebo zariadenia poradenstva a prevencie. Celkový nárok osamelého rodiča tak môže dosiahnuť 14 dní ročne.
h) Na účely ďalších 7 dní pracovného voľna s náhradou mzdy zamestnanec/zamestnankyňa má nárok ak:
   1. sprevádza dieťa do 15 rokov veku, toto dieťa má zverené výlučne do svojej osobnej starostlivosti alebo ak sám/sama vykonáva rodičovské práva a povinnosti k tomuto dieťaťu,
   2. žije (v domácnosti) sám/sama,
   3. je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena,
   4. alebo žije sám/sama z iných vážnych dôvodov.
i) zamestnanec musí preukázať, že je osamelý a že sám vykonáva rodičovské práva k dieťaťu predložením čestného vyhlásenia[19]. Pracovné voľno sa poskytuje len na nevyhnutný čas, ak sprevádzanie nemôže byť vykonané mimo pracovného času.
j) zamestnávateľ určuje, že pracovné voľno s náhradou mzdy z dôvodu vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca[20] v zdravotníckom zariadení a pracovné voľno s náhradou mzdy na sprevádzanie[21] rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia sa poskytne v rozsahu jednej tretiny[22] nároku za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru.

Článok 24
Ďalšia starostlivosť o zamestnancov

(1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.
(2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov, bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútornými organizačnými zásadami.
(3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 11 rokov nad rámec ZP §141 ods. 2 písm. c) na ich žiadosť, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, na ďalšiu starostlivosť o deti platené voľno v dĺžke 1 deň.

[19] V čestnom vyhlásení sa musí preukázať splnenie podmienok, napríklad súdnym rozhodnutím o rozvode manželstva, o zverení detí do starostlivosti, že zamestnanec/zamestnankyňa žije sám/sama, pričom z predložených dokladov by malo byť zrejmé, že zamestnanec žije v domácnosti ako jediná dospelá osoba, ktorá výlučne sama financuje chod domácnosti - teda nežije v domácnosti s ďalšími dospelými osobami, ktoré by sa podieľali na platení účtov a podobne.
[20] § 141 ods. 2 písm. a) prvý bod Zákonníka práce
[21] § 141 ods. 2 písm. c) prvý bod Zákonníka práce
[22] § 141 ods. 6 Zákonníka práce

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom 1 deň navyše nad rámec ZP ako voľno[23] na zotavenie (tzv. sick day) počas kalendárneho roka.
(5) Hnuteľný majetok zamestnávateľa, ktorý komisia schváli na vyradenie, bude prednostne ponúknutý zamestnancom zamestnávateľa odplatne v súlade s platnou právnou úpravou.
(6) Zamestnávateľ bude zamestnancom vyplácať príspevok na športovú činnosť dieťaťa v zmysle § 152b ZP.

Článok 25
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, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení alebo u zmluvne dohodnutého prevádzkovateľa školskej jedálne v priestoroch školy.
(3) Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
(4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v školskej jedálni z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla.,
(5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie, ak:
   a) povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku,
   b) zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom,
   c) ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu – „ home office“ a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení
   d) vlastné stravovacie zariadenie, v ktorom sa poskytuje jedno teplé jedlo vrátane vhodného nápoja je mimo prevádzky – tzn. počas prázdnin resp. z dôvodu prevádzkových obmedzení (odstávka vody, elektriny a i.)
(6) Suma finančného príspevku na stravovanie, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancom predstavuje 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky.
(7) Za minimálnu hodnotu stravovacej poukážky sa považuje 75% zo stravného[24] poskytovaného pri tuzemských pracovných cestách.
(8) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,13 €.
(9) Dôchodcom, bývalým zamestnancom, ktorí do dôchodku odišli ako zamestnanci zamestnávateľa, umožní zamestnávateľ stravovanie v školskej jedálni alebo zmluvou dohodnutého prevádzkovateľa školskej jedálne, v hodnote stravného lístka pre zamestnancov, bez príspevkov zamestnávateľa.

Článok 26
Relaxačno-rehabilitačná, športová, kultúrna a rekreačná starostlivosť

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu na území Slovenskej republiky a príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má 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. Poskytovanie a preukazovanie oprávnených výdavkov na rekreáciu sa riadia §152a Zákonníka práce.
(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na športovú činnosť dieťaťa v zmysle § 152b ZP.
(3) Hnuteľný majetok zamestnávateľa, ktorý komisia schváli na vyradenie, bude prednostne ponúknutý zamestnancom zamestnávateľa odplatne v súlade s platnou právnou úpravou

[23] sick day je voľno, ktoré si zamestnanec môže vziať pri miernych zdravotných problémoch, a to bez predkladania potvrdenia od lekára. Ide o benefit, ktorého čerpanie je ale zamestnanec povinný hlásiť zamestnávateľovi vopred tak, ako akúkoľvek inú neprítomnosť v práci.
[24] stanovené Opatrením MPSVaR SR č. 211/2024 Z. z. o sumách stravného – prípadne nahrádzajúce toto opatrenie pri zvýšení stravného

Článok 27
Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 1 písm. c) zákona č. 552/2003 Z. z. 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 sa stará o prehlbovanie kvalifikácie[25] zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu nepedagogických zamestnancov a jej prehlbovanie. Zvyšovanie kvalifikácie pedagogických zamestnancov prerokuje v termíne prerokovania plánu[26] profesijného rozvoja.

(4) Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením. Po skončení zaškolenia alebo zaučenia vydá o tom zamestnávateľ zamestnancovi potvrdenie.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach.

(6) Zamestnávateľ je oprávnený[27] uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi plat.

(7) 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 profesijný rozvoj[28],
   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.

(8) 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

(9) Pracovné voľno čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

(10) Zamestnávateľ koordinuje a zabezpečuje profesijný rozvoj zamestnancov podľa ročného plánu vzdelávania pedagogických a odborných zamestnancov v zmysle § 40 ods. 5 zákona č. 138/2019 Z. z. a vydáva plán profesijného rozvoja v zmysle § 40 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z. po prerokovaní so zriaďovateľom, zástupcami zamestnancov, a v pedagogickej rade.

(11) Zamestnávateľ zabezpečuje a poskytuje pedagogickým a odborným zamestnancom aktualizačné vzdelávanie v zmysle § 57 zákona č. 138/2019 Z. z. a vydáva potvrdenie o aktualizačnom vzdelávaní. Aktualizačné vzdelávanie zabezpečuje podľa potrieb školy na
   a) udržiavanie alebo obnovovanie profesijných kompetencií potrebných na výkon pracovnej činnosti,
   b) získanie nových vedomostí a informácií o zmenách v právnych predpisoch, výchovno-vzdelávacích programoch, pedagogickej dokumentácii a ďalšej dokumentácii alebo
   c) získanie nových vedomostí a zručností v konkrétnej oblasti pracovnej činnosti

(12) Aktualizačné vzdelávanie zabezpečuje zamestnávateľ podľa potrieb školy a v rozsahu podľa plánu profesijného rozvoja[29] len v prípade, ak MŠVVaM SR nevyhlási aktualizačné vzdelávanie ktorého cieľom sú spoločenské požiadavky. V takomto prípade ciele, obsah a rozsah aktualizačného vzdelávania určí ministerstvo školstva. V takomto prípade poskytovateľom aktualizačného vzdelávania je organizácia zriadená ministerstvom školstva.

[25] § 153 Zákonníka práce
[26] § 40 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.
[27] § 154 ods. 3 Zákonníka práce
[28] (§ 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z. z.
[29] § 40 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.

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 0,25%

(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) Podrobnejšie je upravené použitie[30] a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č. 2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť
Článok 29
Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vrátane štruktúry odmeňovania polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ pred uzatvorením novej kolektívnej zmluvy alebo dodatku na ďalší kalendárny rok.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák. č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.

(3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.

(4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

[30] Príloha č. 2 – použitie a poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu

Príloha č. 1

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej škole Pavla Marcelyho, Drieňová 16, 821 03 Bratislava (IČO:731005102) na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 11.3.2019, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto **Mgr. Martu Hašíkovú**, členku základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie Kolektívnej zmluvy, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy v mene našej základnej organizácie.

v Bratislave, 11.03.2019

za Výbor ZO OZ :

Mgr. Renáta Domoráková _____

Mária Špotáková _____

Alena Šišková _____

Splnomocnenie prijímam. _____
v Bratislave, 11.03.2019 **Marta Hašíková**

Zásady pre tvorbu a použitie Sociálneho fondu

Článok 1
Všeobecné ustanovenia

(1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie 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.
(2) Oprávnenými osobami, ktorým pri splnení podmienok uvedených v týchto zásadách vznikne nárok na poskytnutie príspevku z fondu, sú výlučne zamestnanci zamestnávateľa, vykonávajúci prácu v pracovnom pomere.
(3) Oprávnenými osobami nie sú fyzické osoby, ktoré pracujú alebo pracovali na základe niektorej dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
(4) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
(5) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
(6) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
(7) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa IBAN: SK44 0200 0000 0016 3983 2558
(8) 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.
(9) Zamestnávateľ sa zaväzuje odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
(10) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa a predseda odborovej organizácie.

Článok 2
Rozpočet sociálneho fondu na rok 2026

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2026

a)	povinný prídel vo výške 1,00 % z hrubých miezd do 31/08/2026	€
b)	povinný prídel vo výške 0,25 % z hrubých miezd od 01/09/2026	€
c)	zostatok SF z roku 2025	€
	Celkom	**€**

(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2026

a)	stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený ZP	€
b)	sociálna výpomoc nenávratná	€
c)	dary	€
d)	kultúrna, spoločenská činnosť	€
e)	regenerácia pracovnej sily	€
f)	telovýchova	€
	Celkom	**€**

Článok 3
Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie
Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,13 €.

2. Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ poskytne sociálnu výpomoc nenávratnú po schválení odborovou organizáciou :

(1) Pri úmrtí zamestnanca vo výške **300 €** sa príspevok vyplatí v poslednej výplate
(2) Pri úmrtí rodinného príslušníka / manžel, manželka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti – na základe čestného prehlásenia) do výšky **300 €**.
(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa takto:
   a) do 5 rokov vo výške jedného funkčného platu
   b) nad 5 rokov vo výške dvoch funkčných platov
(4) Pri dosiahnutí 55 rokov veku odmenu vo výške 300 €
(5) Pri dosiahnutí 60 rokov veku odmenu vo výške 500 €
(6) Na návrh odborovej organizácie sa môže sociálny fond čerpať:
   a) Príspevok na stravovanie zamestnancov,
   b) Príspevok na regeneráciu pracovnej sily,
   c) Príspevok ku Dňu učiteľov a ako vianočný príspevok,
   d) Príspevok na kultúrne podujatia,
   e) Príspevok na zdravotnú starostlivosť,
   f) Príspevok na poskytnutie nápojov na pracovisku,
   g) Z reprezentačného fondu, z prevádzkových prostriedkov môže zamestnávateľ poskytnúť finančnú čiastku na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca maximálne do výšky 100 €,
   h) Príspevok na poskytnutie psychologického poradenstva podľa § 55 zákona č. 317/2009 Z.z. na zvládanie agresivity a stresu na pracovisku.
(7) V mimoriadne závažných dôvodoch pri živelných pohromách zamestnávateľ poskytne sociálnu výpomoc diferencovane :
   - 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 3.300,00 €
   - ak je škoda vyššia ako 3.300,00 € maximálne vo výške **330 €**
(8) Prílohy k žiadosti o soc. výpomoc:
   - potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody
   - potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
   - fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
   - potvrdenie príslušného orgánu o vzniku udalosti.
(9) Pri dlhodobej pracovnej neschopnosti, ktorá trvá dlhšie ako 6 mesiacov sa poskytne príspevok vo výške **100 €.**

3. Dary

(1) Zamestnancovi sa poskytne
   a) vecný dar v hodnote 100 EUR pri spoločnom posedení zamestnancov pri dovŕšení 50 rokov veku
   b) vecný dar v hodnote 100 EUR pri spoločnom posedení zamestnancov pri dovŕšení 60 rokov veku
   c) vecný dar v hodnote 100 EUR pri rozlúčke pri skončení pracovného pomeru zamestnanca pri dovŕšení 65 rokov veku
   d) vecný dar v hodnote 50 EUR pri pracovnom jubileu 10 rokov
   e) vecný dar v hodnote 100 EUR pri pracovnom jubileu 20 rokov
   f) vecný dar v hodnote 200 EUR pri pracovnom jubileu 30 rokov
   g) vecný dar v hodnote 500 EUR pri pracovnom jubileu 40 rokov
(2) Za vecný dar sa považuje akýkoľvek dar zakúpený zamestnávateľom, ktorý má podobu konkrétnej veci, predmetu, materiálu alebo služby (napr. kytica, kvet, darčekový kôš, kniha/y, darčeková poukážka, atď.)
(3) Jubileá (nárok na dar) sleduje zamestnávateľ, a dar poskytne pri spoločnom posedení zamestnancov raz za štvrťrok všetkým jubilantom za predchádzajúci štvrťrok.

4. Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia činnosť

(1) Pri návšteve kultúrnych podujatí a poznávacích zájazdov zabezpečovaných zamestnávateľom a odborovou organizáciou sa poskytne zamestnancom príspevok do výšky **50 €,** ak sa zmluvné strany nedohodnú inak (prípadne sa uhradí doprava). Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.
(2) pri spoločenských podujatiach (na stravovanie, občerstvenie atď.) sa poskytne príspevok najviac vo výške **50 €** na osobu,
(3) na Vianoce sa môže poskytnúť zakúpenie vianočných poukážok na nákup v hodnote **do 50 €.**

5. Regenerácia pracovnej sily
(1) Na rekreačné a relaxačné pobyty organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou sa môže poskytnúť príspevok vo výške **do 100 €** na jeden pobyt v roku pre zamestnanca, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak /prípadne sa uhradí doprava/. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

6. Telovýchova a šport
(1) Zamestnancom, ktorí budú súťažiť za školu na športových akciách sa poskytne príspevok najviac vo výške **50 €** na osobu.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

Príloha č. 3
Pravidlá rovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty

DOKUMENT je interným dokumentom – NEZVEREJŇUJE SA!