

Kolektívna zmluva na rok 2026 – 2027



Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole s materskou školou Krivany, Krivany 1,
IČO : 42081874,
zastúpenou **PaedDr. Nikolou Ceperkovou**, predsedníčkou ZO OZ PŠaV
(ďalej len „ZO OZ“)

a



Základná škola s materskou školou Krivany, Krivany 1,
IČO : 37876996
zastúpenou **Mgr. Máriou Kromkovou**, riaditeľkou školy
(ďalej len „zamestnávateľ“)

uzatvárajú

podľa ustanovení zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní
v znení neskorších predpisov

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU PRE ZAMESTNANCOV ODMEŇOVANÝCH PODĽA
ZÁKONA Č. 553/2003 Z. z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH ZAMESTNANCOV PRI
VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME A O ZMENE A DOPLNENÍ
NIEKTORÝCH ZÁKONOV V ZNENÍ NESKORŠÍCH PREDPISOV NA ROKY
2026 – 2027**

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 12.08.2024, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy PaedDr. Nikolu Ceperkovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 12.08.2024 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.2003. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- 3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia *kolektívna zmluva* skratka "KZ", namiesto označenia *Zákonník práce* skratka "ZP", namiesto označenia *zákona o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme* skratka "zákon č. 553/2003 Z. z.", namiesto označenia *zákona o výkone práce vo verejnom záujme* skratka „zákon č. 552/2003 Z. z.“, namiesto označenia *zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch* skratka „zákon č. 138/2019 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 kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

- 3) Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.
- 4) Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.
- 5) Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok:
 - kolektívnym vyjednávaním,
 - vydaním pracovného poriadku,
 - určením doby čerpania dovolenky,
 - spolurozhodovaním v súlade so zákonom,
 - prerokovaním,
 - právom na informácie,
 - kontrolnou činnosťou v súlade so zákonom,
 - predkladaním návrhov.

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.

Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky **2026 - 2027**, nadobúda účinnosť **1. apríla 2026** a končí **31. decembra 2027**, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa.

- 3) 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.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) Kolektívnu zmluvu je možné meniť alebo dopĺňať len na základe písomných dodatkov, ktoré musia byť uzatvorené po dohode oboch zmluvných strán.
- 2) Dodatky ku kolektívnej zmluve nadobúdajú platnosť dňom ich podpisu oboma zmluvnými stranami, ak nie je v dodatku uvedené inak, a stávajú sa neoddeliteľnou súčasťou tejto kolektívnej zmluvy.
- 3) Zmeny a doplnenia kolektívnej zmluvy sa zverejňujú rovnakým spôsobom ako kolektívna zmluva.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- 1) Kolektívna zmluva sa vyhotovuje v dvoch rovnopisoch, z ktorých jeden rovnopis obdrží zamestnávateľ a jeden rovnopis ZO OZ PŠaV.
- 2) Zamestnávateľ zabezpečí archivovanie kolektívnej zmluvy po dobu 5 rokov stanovenú platnými právnymi predpismi o registratúre a archívnictve.
- 3) Dodatky ku kolektívnej zmluve sa archivujú rovnakým spôsobom ako kolektívna zmluva a tvoria jej neoddeliteľnú súčasť.
- 4) Po dobu platnosti kolektívnej zmluvy musí byť jeden rovnopis kolektívnej zmluvy prístupný zamestnancom na nahliadnutie u zamestnávateľa.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Odborová organizácia PŠaV sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ a jej zmenami do 15 dní od jej uzatvorenia preukázateľným spôsobom.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli (§ 230b ZP):
 - zamestnávateľ pri prijímaní nového zamestnanca poskytne informáciu o pôsobení ZO OZ PŠaV
 - odborová organizácia si uplatní právo na primerané oslovenie zamestnanca za

účelom ponúknutia členstva v odborovej organizácii a uplatní právo na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti, zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, pri zohľadnení špecifik zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, podľa ustanovení dohodnutých v KZ.

V prípade zvýšenia základnej stupnice platových taríf zamestnancov zamestnávateľa, ktorí sú odmeňovaní podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v priebehu roka 2026, príspevkové organizácie zamestnávateľa upravia základnú zložku mzdy zamestnancom príspevkových organizácií v súlade s dojednaným navýšením.

Zvýšenie základnej zložky mzdy zamestnancov príspevkových organizácií nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek mzdy, ktoré boli zamestnancom priznané.

PRÍPLATKY, ODMENY:

1. Príplatok za riadenie :

Zamestnávateľ stanoví vedúcemu zamestnancovi príplatok za riadenie v rámci rozpočtia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 § 8 Z. 553/2003 OVZ.

2. Príplatok za zastupovanie :

Zamestnávateľ stanoví zamestnancovi príplatok za zastupovanie v súlade s § 9 Z. 553 / 2003 OVZ .

3. Osobný príplatok (§ 10 Z. 553 / 2003 OVZ) :

a) 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.

Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

b) O výške osobného príplatku rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca .

c) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.

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

4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatky za výkon špecializovanej činnosti podľa zákona 553 / 2003 o OVZ :

a) v súlade s § 13b ods. 1 (triedny učiteľ),

b) v súlade s § 13b ods. 2 (uvádzajúci pedagogický a odborný zamestnanec),

c) v súlade s § 14c (začínajúci pedagogický a odborný zamestnanec).

d) v súlade s § 14d (príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia,

e) v súlade s § 14e (príplatok za profesijný rozvoj).

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,

b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,

c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,

d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu **siedmich rokov** najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho **po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.**

Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi ďalšie príplatky podľa zákona 553 / 2003 o OVZ

- a) v súlade s § 16 (práca v noci),
- b) v súlade s § 17 (práca v sobotu a v nedeľu),
- c) v súlade s § 18 (práca vo sviatok),
- d) v súlade s § 19 (práca nadčas),
- e) v súlade s § 19a a § 21 (neaktívna časť pracovnej pohotovosti).

6. Odmena (§ 20 zákona 553 / 2003 o OVZ)

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí

50 rokov a 60 rokov veku a to vo výške :

- a) do 5 rokov trvania pracovného pomeru - 200 €
- b) do 10 rokov trvania pracovného pomeru - 300 €

- c) do 15 rokov trvania pracovného pomeru - 400 €
- d) viac ako 15 rokov trvania pracovného pomeru - vo výške jeho funkčného platu

7. Zamestnávateľ môže zamestnancom poskytnúť aj v súlade s § 20 zákona OVZ odmenu :

- a) za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení
- b) za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr **v pätnásty deň** po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov v pravidelných intervaloch formou zrážky z čistého platu/mzdy členom odborového zväzu na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu a takto získané členské príspevky poukáže :

- vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena na číslo účtu

Odborový zväz PŠaV - Bajkalská 29/A , 815 70 Bratislava

IBAN: SK82 0900 0000 0000 1149 1378

VS : 73 -106 -708

- vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena na číslo účtu

ZO OZ PŠaV pri ZŠ s MŠ Krivany, Krivany 1, 082 71 Krivany

IBAN: SK93 0200 0000 0016 3679 3151

Článok 9

Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a / alebo b/ **Zákonníka práce** **odstupné a to :**
 - a) **jeho mesačného funkčného platu** ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) **dvojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval

- najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c)) **trojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) **päťnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
 - e) **šestnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval v viac ako dvadsať rokov
- 2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume :
- a) **mesačného funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky
 - b) **dvojnásobku funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - c) **štvornásobku funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) **päťnásobku funkčného platu** ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) **šestnásobku funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
 - f) **sedemnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako dvadsať rokov.
- 3) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.
- V prípade ukončenia pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z.z. sa pracovný pomer pedagogického a odborného zamestnanca končí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku.
- Takémuto zamestnancovi patrí odchodné vo výške dvoch funkčných platov. Podľa § 76 ods. 4 Zákonníka práce, ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru opäť nastúpi k tomu istému zamestnávateľovi, nie je povinný vrátiť odstupné.

- 4) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ zamestnancovi vyplatí odchodné v sume **troch funkčných platov**, ak zamestnanec **požiada o poskytnutie dôchodku, alebo o jeho poskytnutie požiada do 10 pracovných dní od skončenia pracovného pomeru.**

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie a poistenie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je **2 % z funkčného platu zamestnanca.**
- 2) DDS a oslobodenie od dane :
- Podľa § 5 ods. 7 písm. o) zákona o dani z príjmov, je **príjmom oslobodeným od dane nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi v úhrnej sume najviac 500 eur za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov**, ak zákon o dani z príjmov neustanovuje inak a zamestnávateľom vynaložené prostriedky na toto nepeňažné plnenie nie sú uplatnené ako výdavky na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov.
- 3) Zamestnávateľ neplatí zamestnancovi mesačný príspevok na DDS ak:
- a) zamestnanec prerušil účasť na DDS (o čom musí vopred upovedomiť zamestnávateľa písomne),
 - b) je dôvodom prerušenia dlhodobá pracovná neschopnosť (nad 30 dní) zamestnanca, materská dovolenka, rodičovská dovolenka, pracovné voľno bez náhrady mzdy v trvaní viac ako 30 dní alebo iné dôvody vyplývajúce zo všeobecného záujmu,
 - c) je ukončený PP so zamestnancom.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

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

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

Článok 12

Pracovný čas

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
- 2) Zamestnávateľ umožní pedagogickým a odborným zamestnancom vykonávať ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska, v súlade s pracovným poriadkom školy.
- 3) Pracovný čas zamestnancov (začiatok a koniec) zamestnávateľ zverejňuje cez informačný dokument a na verejne dostupnom mieste na nástenke v zborovni školy.
- 4) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje osobitne a písomne rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň (§ 250b ZP).
- 5) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom
 - a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
 - b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.
- 6) Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach kuchár/ka, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, školník/kurič//údržbár, pomocný vychovávateľ. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

Článok 12a

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) Zamestnávateľ oznamuje zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie cez pracovný poriadok – cez rozpis začiatok a koniec pracovného času¹.
- 3) Prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny, netýka sa vychovávateľky ŠKD a učiteľky MŠ.
- 4) 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.
- 5) Prestávka poskytovaná z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov pri práci sa započítava do pracovného času.
- 6) Prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút, 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 12b

Pravidlá práce nadčas vrátane mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas

- 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) U pedagogických zamestnancov je prácou nadčas práca vykonávaná nad základný úväzok. Hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca sa považuje za jednu hodinu práce nadčas, ak pedagogický zamestnanec splnil svoj základný úväzok, alebo vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorý nie je štatutárnym orgánom, 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 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

¹ § 90 ods. 4 Zákonníka práce

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, ak sa nedohodli na čerpaní náhradného voľna.
- 7) 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. Ak zamestnanec dohodu nepodpíše, tak sa prípadná odpracovaná nadčasová práca zamestnancovi automaticky preplatí. V prípade podpísania dohody o náhradnom voľne v 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.
- 8) Zamestnanec pred nástupom na náhradné voľno vyplní tlačivo dohody o čerpaní náhradného voľna a predloží ju na schválenie priamemu nadriadenému. Ak náhradné voľno prechádza z jedného mesiaca do nasledujúceho, rozpíše sa na dve dohody o čerpaní náhradného voľna, teda za každý mesiac osobitne.
- 9) Za prácu nadčas sa nepovažuje sprevádzanie detí a dozor nad nimi počas akcií organizovaných školou a akcií, na ktorých sa škola zúčastňuje (školské výlety, súťaže, exkurzie, plavecký a lyžiarsky výcvik, škola v prírode a pod.), ktoré sa konajú do 15:30 hod., resp. v čase pracovnej zmeny. Ak sa pracovná činnosť pedagogického zamestnanca vykoná aj po 15. 30 hod., počíta sa práca nadčas 1 hodina = 1 hodina náhradného voľna.
- 10) 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.
- 11) 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.
- 12) Náhradné voľno nie je možné čerpať vopred, t. j. za prácu ešte nevykonanú.
- 13) Pri čerpaní dovolenky a NV sa najprv (prednostne) čerpá dovolenka, čerpanie NV sa uprednostní počas letných prázdnin.

- 14) Na účel náhradného voľna, ktoré pedagogický zamestnanec dostane za prácu nadčas, sa jedna hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (priama činnosť s deťmi) považuje za jeden a pol hodiny práce nadčas (1 odučená hodina = 1,5 hodina NV).
- 15) V období, keď si pedagogický zamestnanec bude čerpať náhradné voľno, sa jeho základný úväzok stanovený NV č. 201/2019 Z. z. znižuje o počet hodín rovnajúci sa hodinám nadčasovej práce, za ktorú si toto voľno čerpá. Takýmto spôsobom sa pedagogickým zamestnancom poskytuje náhradné voľno v čase vyučovania v ojedinelých prípadoch, ak si zamestnanec nečerpá celodenné voľno, a v priebehu dňa odučí minimálne polovicu svojich hodín v rozvrhu.
- 16) V prípade nepedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa jedna hodina odpracovaná nad rámec pracovného času považuje za jednu hodinu práce nadčas aj na účel platu aj na účel náhradného voľna (1 odpracovaná hodina navyše = 1 hodina NV).
- 17) Odborný zamestnanec a nepedagogický zamestnanec si čerpá náhradné voľno za 1 deň (7,5 h) v rozsahu pracovného času ustanoveného v pracovnej zmluve. V období, keď si zamestnanec bude čerpať náhradné voľno len časť dňa, sa jeho pracovný čas znižuje o počet hodín rovnajúci sa hodinám skutočného čerpania náhradného voľna.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

1. Dovolenka zamestnanca sa zvyšuje o jeden týždeň nad rozsah ustanovený v § 103 Zákonníka práce.

To znamená :

- a) základná výmera dovolenky je **päť týždňov**
- b) dovolenka vo výmere **šest' týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa
- c) dovolenka pedagogického a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Zb. zákonov (§103 ods. 3 ZP) je **9 týždňov v kalendárnom roku**. Prípadné lekárske vyšetrenie počas dovolenky neprerušuje dovolenku.
2. V čase vedľajších prázdnin alebo počas prerušenia prevádzky školy umožní zamestnávateľ samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým a odborným zamestnancom aj mimo pracoviska s náhradou mzdy, tiež vedúcej ŠJ a ekonómke na individuálne štúdium súvisiace s novými právnymi predpismi v rozsahu do 5 dní v kalendárnom roku (tzv. riaditeľské voľno).

3. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy počas prerušenia prevádzky a vedľajších prázdnin upratovačkám za údržbu a pranie pracovných odevov a uterákov, v prípade, že zamestnávateľ nezabezpečuje zo zákona pranie ochranných pracovných odevov pre vážne prevádzkové dôvody – v rozsahu 3 dni v kalendárnom roku.
4. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnankyniam školskej jedálne za údržbu a pranie pracovných odevov, utierok a uterákov, v prípade, že zamestnávateľ nezabezpečuje zo zákona pranie ochranných pracovných odevov pre vážne prevádzkové dôvody – v rozsahu 3 dní v kalendárnom roku.
5. Zamestnávateľ poskytne **v prvom polroku** kalendárneho roka 2026 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
6. Zamestnávateľ poskytne **v druhom polroku** kalendárneho roka 2026 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Pracovné voľno s náhradou mzdy bude zamestnancom poskytnuté na základe § 141 Zákonníka práce č. 311/2001, v znení neskorších predpisov.

Článok 14

Pracovný pomer zamestnanca

- 1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania.
- 2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
- 3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.
- 4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu
 - a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú

- dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,
- b) vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku,
 - c) vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku (sezónna práca),
 - d) vykonávania prác dohodnutých v kolektívnej zmluve.
- 5) Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa § 48 ods. 4 ZP sa uvedie v pracovnej zmluve.
- 6) Pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie na jeden školský rok; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods. 4 písm. a) alebo písm. b) Zákonníka práce. Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje Zákonník práce.
- 7) Za práce dohodnuté v KZ (§ 48 ods. 4 písm. d) ZP) zamestnávateľ považuje:
- a) prácu v kategórii učiteľ, ktorý má uzatvorený pracovný pomer podľa § 49 ZP na kratší pracovný čas.

Článok 14a

Pravidlá skončenia pracovného pomeru

- 1) Pracovný pomer možno skončiť v zmysle § 59 Zákonníka práce:
 - a) dohodou,
 - b) výpoveďou,
 - c) okamžitým skončením,
 - d) skončením v skúšobnej dobe.
- 2) V prípade pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa pracovný pomer skončí aj zo zákona č. 138/2019 Z. z.²
- 3) Pracovný pomer, uzatvorený na určitú dobu sa končí uplynutím tejto doby.
- 4) Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.
- 5) Postup, výpovedné doby pri skončení pracovného pomeru, zákaz výpovede, okamžité zrušenie pracovného pomeru, hromadné prepúšťanie a účasť zástupcov zamestnancov pri rozvázovaní pracovného pomeru upravujú § 60 až 74 Zákonníka práce.
- 6) Pracovnoprávne dôsledky porušenia pracovnej disciplíny sú určené pracovným poriadkom.

² § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z. z.

- 7) Vydávanie pracovného posudku a potvrdenie o zamestnaní vo vzťahu zamestnávateľ a zamestnanec upravuje § 75 Zákonníka práce.
- 8) Zamestnanec má právo nahliadnuť do osobného spisu a robiť si z neho výpisy, odpisy a fotokópie.
- 9) 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. b) Zákonníka práce.

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 výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

Riešenie kolektívnych sporov

- 1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- 3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z 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 (§ 13 ods. 5 ZP).
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činností zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými zariadeniami zamestnávateľa a kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručenú na túto adresu bez toho, aby ho na to vopred upozornil.
- 4) Ak sa zamestnávateľ rozhodne zaviesť kontrolný mechanizmus zaväzuje sa prerokovať so zástupcami zamestnanca rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať o tom zamestnancov (§13 ods. 4 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 § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej priestory a technické vybavenie tak, aby nebola obmedzená činnosť ZO.

- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- 3) 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.
- 4) 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 v nevyhnutnom rozsahu:
 - a) predseda výboru ZO - 5 dní v roku,
 - b) členovia výboru ZO - 2 dni v roku (v prípade účasti na školení, alebo ak budú zastupovať predsedu na školení).
- 5) Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 19

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov tejto KZ, najmä:

SPOLUROZHODOVANIE :

§ 12 zákona 552/2003 Z.z.	§ 12 Pracovný poriadok Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok po predchádzajúcom súhlase zástupcov zamestnancov, inak je neplatný.
§ 39 ods. 2 ZP	vydanie predpisov o BOZP
§ 84 ods. 1 ZP	vydávanie a zmeny pracovného poriadku
§ 87a ods. 1 ZP	zavedenie konta pracovného času
§ 87 ods. 2 ZP	nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času
§ 88 ods. 1 ZP	zavedenie pružného pracovného času
§ 90 ods. 4 ZP	určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh

	pracovných zmien
§ 90 ods. 10 ZP	určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času
§ 91 ods. 2 ZP	určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia
§ 97 ods. 6 a 9 ZP	určenie rozsahu a podmienok práce nadčas
§ 98 ods. 9 ZP	vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov
§ 111 ods. 1 ZP	prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok
§ 111 ods. 2 ZP	určenie hromadného čerpania dovolenky
§ 133 ods. 3 ZP	zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien
§ 142 ods. 4 ZP	<p>vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytne 60% jeho funkčného platu</p> <p><u>Zníženie náhrady platu pri prekážke v práci podľa §142 ods. 4 Zákonníka práce – OZ PŠaV</u></p> <p>Podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce:</p> <p><i>Ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku. Dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa.</i></p> <p>Zamestnávateľ nemôže jednostranne rozhodnúť o znížení náhrady mzdy zamestnancom pri prekážke v práci na strane zamestnávateľa, ani nemôže túto dohodu nahradiť dohodou so zamestnancom. Zníženie náhrady mzdy môže zamestnávateľ realizovať len v prípade, že sa písomne dohodol so zástupcami zamestnancov a v písomnej dohode aj vymedzil vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré nemôže zamestnancom pridelovať prácu. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ musí realizovať náhradu mzdy pre prekážku v práci na strane zamestnávateľa vo výške 100% priemerného zárobku (funkčného platu) zamestnanca.</p>
§ 240 ods. 8 ZP	výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
§ 3, § 7 ods. 3 zák. č.152/1994 Zb. o sociálnom фонде	určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí

INFORMOVANIE:

§ 22 ods. 1 ZP	platobná neschopnosť zamestnávateľa
§ 29 ods.1 ZP	ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, najneskôr 1 mesiac vopred
§ 47 ods.4 ZP	o dohodnutých nových pracovných pomeroch

	u zamestnávateľa raz polročne
§ 48 ods.8 ZP	o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili
§ 49 ods.6 ZP	o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas
§ 58 ods. 10 ZP	využívanie dočasných zamestnancov v rámci informácií o svojej situácii v zamestnanosti
§ 73 ods.2 ZP	hromadné prepúšťanie, o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
§ 73 ods. 2 a) ods.4 ZP	o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
§ 229 ods.1a 2 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 rozbor a štatistické výkazy

PREROKOVANIE :

§ 29 ods.2 ZP	opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
§ 73 ods.2 ZP	opatrenia, umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov
§ 74 ZP	výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom, pod následkom neplatnosti výpovede
§ 86 ods.1 ZP	rovnorné rozvrhnutie pracovného času
§ 88 ods.1 ZP	zavedenie pružného pracovného času
§ 94 ods.2 ZP	nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja
§ 141 ZP	dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi
§ 144a ods. 6 ZP	rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce
§ 152 ods. 8 ZP	-stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci -umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom -rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie
§ 153 ZP	opatrenia, zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie
§ 159 ods. 4 ZP	opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
§ 191 ods. 4 ZP	požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 eur je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.
§ 198 ods. 2 ZP	rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu

	zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze, alebo chorobe z povolania
§ 237 ods. 2 písm. a) ZP	stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť
§ 237 ods. 2 písm. b) ZP	zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
§ 237, ods. 2 písm. c) ZP	rozhodnutia, ktoré môžu viesť k základným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
§ 237 ods. 2 písm. d) ZP	organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
§ 237 ods. 2 písm. e) ZP	opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov
§ 239 ZP	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
§ 30e ods.6 zákona č.355/2007 Z. z.) § 16 zákona 138/ 2019	zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi mimoriadnu lekársku preventívnu prehliadku vo vzťahu k práci, ak má odôvodnené pochybnosti o zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na prácu, po prerokovaní so zástupcami zamestnancov a s lekárom podľa odseku 6; povinnosťou zamestnanca je podrobiť sa tejto lekárskej preventívnej prehliadke vo vzťahu k práci
§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)	určenie týždenného rozsahu priamej výchovnozdělávacej činnosti
§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.	plán profesijného rozvoja

KONTROLNÁ ČINNOSŤ :

§ 149 ZP	kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
§ 239 ZP	vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady

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 § 146 ZP a § 8a až 8f) zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP a PO 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 sa zaväzuje:
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické, aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP a PO,
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP a PO, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie (zmluvne zabezpečené formou externej spolupráce),
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP a PO,
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP a PO, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
 - f) vypracovať koncepciu politiky BOZP a PO obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
 - g) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP, PO a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,

- h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti v spolupráci so školou,
- i) 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,
- j) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- k) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- l) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobitnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari,
- m) viesť všetku predpísanú dokumentáciu BOZP a PO v zmysle právnych predpisov, dopĺňať ju a aktualizovať,
- n) znášať náklady spojené so zaistením 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 vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,

- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
 - a) uhradiť zamestnancovi každé dva roky poplatok za preventívnu lekársku prehliadku a udeliť zamestnancovi jednodňové pracovné voľno s náhradou mzdy,
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca uhradiť nasledovnú výšku náhrady príjmu v období:
 - 1. prvé tri dni PN³ 55% denného VZ⁴ zamestnanca,
 - 2. od štvrtého dňa do štrnásteho dňa dočasnej PN zamestnanca 75 % denného VZ zamestnanca,
 - 3. od pätnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zabezpečuje výplatu nemocenského Sociálna poisťovňa podľa osobitných predpisov.
- 2) V prípade hromadného výskytu infekčných, bakteriálnych, vírusových a iných prenosných ochorení je zamestnávateľ povinný zabezpečiť ochranu zdravia zamestnancov, najmä vykonaním preventívnych opatrení, vybavením pracovísk dezinfekčnými prostriedkami a inými prostriedkami na zabránenie šírenia takýchto ochorení.

Článok 24

Stravovanie

³ PN = pracovná neschopnosť

⁴ VZ – vymeriavací základ

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja, v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu sociálneho fondu sumou vo výške 1,00 eura na odobratý obed.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v čase prázdnin (v prípade odstávky školskej jedálne), ktorý odpracuje pracovný čas dlhšie ako štyri hodiny, finančný príspevok vo výške 55% z ceny stravného jednotky Školskej jedálne ako súčasť Základnej školy s materskou školou Krivany za príslušný kalendárny rok. Tieto situácie sa riadia § 152 ods. 7 ZP.

Článok 25

Relaxačno-rehabilitačná a rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti 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 poskytne matkám a osamelým zamestnancom 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 za kalendárny rok. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom bezplatne využívanie vlastných telovýchovných objektov za účelom relaxácie a regenerácie síl.
- 4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na relaxačno-rehabilitačný pobyt a vyčlení na jeho uskutočnenie finančnú čiastku v rozpočte sociálneho fondu, ktorá sa rovnomerne rozdelí zamestnancom.

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu a profesijný rozvoj

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne

jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 1 písm. c) zákona o výkone práce vo verejnom záujme a dbať o to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody⁵ so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov a uzatvorenej dohody.
- 3) Zamestnávateľ sa stará o prehlbovanie kvalifikácie⁶ zamestnancov alebo o jej zvyšovanie. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu pedagogických zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie v termíne prerokovania plánu⁷ profesijného rozvoja pedagogických zamestnancov.
- 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 oprávnený⁸ 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 profesijný rozvoj (§ 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z. z.
 - 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 alebo odborného zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna (§ 82 ods. 1 písm. a) zákona č. 138/2019 Z. z.

⁵ § 155 Zákonníka práce

⁶ § 153 Zákonníka práce

⁷ § 40 ods. 4 zákona č. 138/2019 Z. z.

⁸ § 154 ods. 3 Zákonníka práce

- 9) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec len po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.
- 10) Zamestnávateľ najmenej jedenkrát ročne zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožní im absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebaopoznanie a riešenie konfliktov. (§ 79 ods. 3 zákona č. 138/2019 Z. z.)

Článok 27

Účasť odborovej organizácie pri skončení pracovného pomeru

1. Výpoveď alebo okamžité ukončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ vopred povinný prerokovať s odborovou organizáciou, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca odborovej organizácie je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.
 - 1) Dĺžku výpovednej doby upravuje § 62 ZP. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných ako organizačných dôvodov, je jeden mesiac, ak pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval menej ako jeden rok.
 - 2) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných ako organizačných dôvodov, je dva mesiace, ak pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.
 - 3) Výpovedná doba zamestnanca, ktorý dáva výpoveď a jeho pracovný pomer ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok, je dva mesiace.
 - 4) V prípadoch uvedených v bodoch 1 až 3 zamestnancovi nepatrí odstupné.
 - 5) Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je v zmysle KZ uvedená v Článku 14a, 27.
 - 6) Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom

mesačného funkčného platu tohto zamestnanca a dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade písomne dohodli v pracovnej zmluve (§ 62 ods. 8.)

Článok 28

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- 1) Sociálny fond tvorí zamestnávateľ podľa zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZoSF“) na financovanie sociálnej politiky.
- 2) Pravidlá použitia sociálneho fondu sú neoddeliteľnou súčasťou⁹ KZ.
- 3) V súlade so zákonom o SF boli po dobu platnosti tejto KZ pri kolektívnom vyjednávaní dohodnuté tieto pravidlá tvorby a použitia prostriedkov sociálneho fondu:
- 4) Celkový ročný prídela do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelaom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelaom vo výške 0,50 %
- 5) Základom na určenie ročného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 6) Zamestnávateľ môže poskytnúť odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok, na základe písomnej žiadosti odborovej organizácie.
- 7) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č. 3, ktorá je súčasťou tejto KZ.
- 8) Z príspevkov zo sociálneho fondu sa vykonáva zrážka preddavku na daň z príjmu zo závislej činnosti, zrážka preddavku na verejné zdravotné poistenie a zrážka poistného na sociálne poistenie podľa osobitných predpisov.

Článok 27

Záverečné ustanovenia

- 1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
- 2) Plnenie KZ budú zmluvné strany vyhodnocovať minimálne raz ročne. Na základe žiadosti ktorejkoľvek zmluvnej strany môže byť plnenie KZ vyhodnotené aj skôr.

⁹ Príloha č. 3 – Zásady pre poskytnutie sociálneho fondu

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

V Krivanoch dňa 26.03.2026

V Krivanoch dňa 26.03.2026

PaedDr. Nikola Ceperková
predsedníčka ZO
za základnú organizáciu

Mgr. Mária Kromková
riaditeľka školy
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha č. 3

ZÁSADY pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu na rok 2026

ČLÁNOK 1 Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v zmysle zákona č. 152/ 1994 o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov, pôsobnosti zamestnávateľa.
Príspevok zo SF sa môže poskytnúť aj 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 sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po dohode zamestnávateľa s odborními.
3. Základom na určenie ročného prídeltu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídeltu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac..
4. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
5. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

6. Tvorba fondu a čerpanie fondu sa vedie na osobitnom účte zamestnávateľa.
7. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa (ekonóm).
8. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet príspevok zo sociálneho fondu na úhrady jej nákladov vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde .

ČLÁNOK 2

Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond sa tvorí :

- a/ povinným prídedom , vo výške 1 %
- b/ ďalším prídedom vo výške 0,50 %
- c/ zostatok SF k 31. 12. 2025

ČLÁNOK 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

(1) Príspevok na zabezpečenie stravovania : 7 000, 00 €

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **1,00 €** .

(2) Príspevok na dopravu : 1 700,00

Zamestnávateľ poskytne jednorazový príspevok na dopravu zamestnanca do zamestnania a späť každému dochádzajúcemu zamestnancovi raz ročne vo výške cestovných nákladov jedného mesiaca. Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukázať.

3. Príspevok na sociálnu výpomoc – nenávratnú výpomoc : 500 €

Sociálna výpomoc – je nenávratný finančný príspevok, ktorý sa poskytuje len v prípadoch, kedy sa zamestnanec dostane nie z vlastnej viny do ťaživej finančnej situácie, sociálnej tiesne, ktorú nemôže zvládnuť sám.

Zamestnávateľ po pohode s odborovou organizáciou poskytne zamestnancovi jednorazovú sociálnu výpomoc, diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine :

- a) pri zvlášť závažných ochoreniach zamestnanca , alebo rodinného príslušníka
- b) na preklopenie ťažkej rodinnej situácie z dôvodu dlhodobej PN (doba dlhšia ako dva mesiace) jednorazový príspevok
- c) jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi pri odchode do invalidného dôchodku (pri PN 12 mesiacov)

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc

- i. zdôvodnenie žiadosti

- ii. potvrdenie o výkone zdravotného úkonu
- iii. vyjadrenie zamestnávateľa, odborového zväzu

d) v mimoriadne závažných dôvodoch (živelná pohroma, požiar, výbuch plynu a pod.):

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc

- i. potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške vzniknutej škody
- ii. aktuálna fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- iii. potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

e) jednorazová sociálna výpomoc pri úmrtí člena rodiny podľa nižšie stanovených kritérií do výšky 50 €

f) nákup liekov pri ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením (raz v roku) :

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

g) mimoriadnej ťažkej situácii (strata zamestnania, riešenie životných potrieb maloletých detí, ak je mesačný príjem na jedného člena rodiny nižší ako 150 €) výpomoc sa poskytne raz za 2 roky :

Príspevky uvedené v článku 3 sa budú poskytovať iba do výšky rozpočtu sociálneho fondu na rok 2026 a po dohode s odborovou organizáciou.

4. Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne nasledovné dary po preukázaní nároku:

- a) zamestnancovi, ktorý je prijatý na dobu neurčitú pobytový zájazd pri dovŕšení 50./60. roku života, jednorázovo vo výške sumu **150,00 €**
- b) zamestnancovi, ktorý je prijatý na dobu neurčitú, jednorazovú sumu **50,00 €** pri narodení dieťaťa
- c) nákupné poukážky zamestnancovi, ktorý je prijatý na dobu neurčitú pri príležitosti Dňa učiteľov alebo na záver školského roka alebo na konci kalendárneho roka po dohode s odborovou organizáciou a na základe výšky príspevkov zamestnancov na tvorbu sociálneho fondu
- d) nákupné poukážky zamestnancovi, ktorý má nižší pracovný úväzok ako 100 %, pri príležitosti Dňa učiteľov alebo na záver školského roka alebo na konci kalendárneho roka po dohode s odborovou organizáciou a na základe výšky príspevkov zamestnancov na tvorbu sociálneho fondu

5. Príspevok na zdravotnú starostlivosť : 250,00 €

Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky môže poskytnúť z fondu príspevkov zamestnancom na povinnú zdravotnú prehliadku 1x za 2 roky vo výške sumy **10,00 €/ osobu**.

6. Príspevok na kultúrnu, spoločenskú a vzdelávaciu činnosť:

Zamestnávateľ podporuje účasť zamestnancov na kultúrnych, spoločenských a vzdelávacích podujatiach prostredníctvom príspevkov zo sociálneho fondu. Príspevky na tieto aktivity sa poskytujú nasledovne:

- a) kultúrne a športové podujatia – zamestnancom môže byť poskytnutý príspevok na účasť na divadelných predstaveniach, hudobných koncertoch, výstavách, kinách, športových podujatiach a návštevách múzeí vo výške **10,00 € na osobu**
- b) spoločenské posedenia – na základe výšky príspevkov zamestnancov na tvorbu sociálneho fondu môže byť zamestnancom poskytnutý príspevok na spoločenské posedenie vo výške **10,00 € – 30,00 € na osobu**.

ČLÁNOK 4 Zdaňovanie

Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu sa riadi všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sú platné v aktuálnom období.

ČLÁNOK 5

Tieto zásady nadobúdajú účinnosť dňom 1. apríla 2026 a končia 31. decembra 2027.

PaedDr. Nikola Ceperková
predsedníčka ZO OZ PŠaV

Mgr. Mária Kromková
riaditeľka školy



ŽIADOSŤ
o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu z Kolektívnej zmluvy
na rok 2026



Zamestnanec : _____,

Podľa Zásad použitia sociálneho fondu aktuálne platnej Kolektívnej zmluvy žiadam
o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu :

Zdôvodnenie :

Čestné vyhlásenie

Svojím podpisom potvrdzujem, že všetky doklady, ktoré som predložil/la k žiadosti o poskytnutie príspevku, sú v súlade so zásadami o poskytovaní príspevkov zo sociálneho fondu. Sú pravdivé, úplné a správne a som si vedomý/á právnych následkov nepravdivého, neúplného a nesprávneho čestného vyhlásenia.

Dátum:

Podpis žiadateľa:

Vyjadrenie odborovej organizácie k žiadosti žiadateľa o príspevok:

Príspevok na sociálnu výpomoc zo sociálneho fondu

odporúčame poskytnúť

neodporúčame poskytnúť – zdôvodnenie

Dátum

Podpis predsedu ZO OZ :

Vyjadrenie zamestnávateľa k žiadosti žiadateľa o príspevok:

Podmienky pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu žiadateľ o príspevok

spĺňa

nespĺňa – zdôvodnenie

Dátum



Podpis riaditeľa školy
Základná škola s materskou školou Krivany, Krivany 1, 082 71 Lipany

**ŽIADOSŤ O PRÍSPEVOK ZO SOCIÁLNEHO FONDU
na úhradu cestovných nákladov zamestnanca do zamestnania**

Meno a priezvisko : _____

Bydlisko : _____

Vážený zamestnávateľ,

týmto žiadam o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu na úhradu cestovných nákladov do zamestnania. Moje trvalé bydlisko sa nachádza vo vzdialenosti _____ **km** od miesta výkonu práce.

Na preukázanie oprávnenosti tejto žiadosti prikladám nasledovné doklady:

- **Doklady o cestovných výdavkoch**

Ďakujem za posúdenie mojej žiadosti.

Čestné vyhlásenie

Svojím podpisom potvrdzujem, že všetky **uvedené údaje** sú pravdivé, úplné a správne a som si vedomý/á právnych následkov nepravdivého, neúplného a nesprávneho čestného vyhlásenia.

V Krivanoch, dňa

podpis zamestnanca

pečiatka a podpis ZO OZ PŠaV

pečiatka a podpis riaditeľa školy



Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Základnej škole s materskou školou Krivany, Krivany 1,
IČO : 42081874,

Príloha č.1

SPLNOMOCNENIE

Základná organizácia pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou Krivany, Krivany 1, IČO : 42081874, na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 12.08.2024, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto PaedDr. Nikolu Ceperkovú, predsedníčku základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roky 2026 - 2027 a zároveň ju splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2026 - 2027 v mene našej základnej organizácie.

V Krivanoch, dňa 25.03.2024

Plnomocenstvo prijímam.

V Krivanoch, dňa 12.08.2024

PaedDr. Nikola Ceperková



**Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole s materskou školou
Krivany, Krivany 1,
082 71 Lipany**

Základná škola s materskou
školou Krivany
Krivany 1
082 71 Lipany

VEC: Návrh kolektívnej zmluvy na roky 2026 - 2027

Vážená pani riaditeľka,

predkladáme Vám návrh kolektívnej zmluvy na rok 2026 V zmysle § 8 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zb., o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov Vás žiadame najneskôr do 30 dní o oznámenie, s ktorými časťami návrhu kolektívnej zmluvy nesúhlasíte.

V Krivanoch 26. 3. 2026

PaedDr. Nikola Ceperková
predseda ZO a splnomocnenec
na kolektívne vyjednávanie

Prílohy:
1/ Splnomocnenie

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2026

Rozpočet na rok 2026		
Predpokladaný príjem SF rok 2026		PRÍJMY celkom
		14471,00
1	povinný prídel vo výške 1 %	5000,00
2	ďalší prídel vo výške 0,50 %	3000,00
3	zostatok SF z predchádzajúcich rokov	6471
4	splátky pôžičiek poskytnutých z FKSP	0
5	splátky návratných sociálnych výpomocí	0
6	iné príjmy	0
Predpokladané výdavky		VÝDAVKY celkom
		14471,00
1	stravovanie	7200
2	na dopravu do zamestnania a späť	1700
3	sociálna výpomoc nenávratná	600
4	sociálna výpomoc návratná	****
5	dary	0
	a) pobytový zájazd pri dovŕšení 50/60 roku života	300
	b) pri narodení dieťaťa	100
	c) nákupné poukážky Deň učiteľov alebo na záver šk. roka alebo na konci kal. roka (na základe výšky príspevkov zamestnancov na tvorbu sociálneho fondu).	1000
	d) nákupné poukážky Deň učiteľov alebo na záver šk. roka alebo na konci kal. roka (na základe výšky príspevkov zamestnancov na tvorbu sociálneho fondu). "úväzkári"	100
6	zdravotná starostlivosť (preventívne prehliadky, masáže, pedikúra, zdrav. poukážky)	250
	a) povinná zdravotnú prehliadka 1x za dva roky	250
	b) rehabilitácia (masáže, pedikúra, manikúra)	0
7	relaxačno-rehabilitačné pobyty	0
8	detské rekreácie	0
9	kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	0
	a) divadelné predstavenie, hudobný koncert, výstava, kino, športové podujatie, múzeum	1571
	b) spoločenské posedenie (na základe výšky príspevkov zamestnancov na tvorbu sociálneho fondu).	1400

V Krivanoch dňa 26.03.2026

V Krivanoch dňa 26.03.2026

PaedDr. Nikola Ceperková

Mgr. Mária Kromková

predsedníčka ZO

riaditeľka školy