

Kolektívna zmluva

na rok 2026

uzatvorená dňa **28.01.2026** medzi zmluvnými stranami:

Zmluvné strany:

1. **Základnou organizáciou NŠO** pri ZŠ Kukučínova ulica 106 vo Vranove nad Topľou, IČO 50108271 zastúpenou Mgr. Michalom Filičkom predsedom ZO NŠO a **Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku** pri Základnej škole Vranov nad Topľou, Kukučínova ulica 106, IČO 42079551 zastúpenou Mgr. Gabrielou Marcinovovou (ďalej odborové organizácie)

a

2. **Základnou školou Kukučínova ulica 106**, Vranov nad Topľou IČO 37873393, zastúpenou PaedDr. Martinom Babiakom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ).

ďalej aj ako „zmluvné strany“

Prvá časť

Základné ustanovenia

Čl. 1

Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán. Cieľom je zabezpečiť sociálno-ekonomický rozvoj zamestnávateľa, pracovné a sociálne potreby a záujmy zamestnancov, zlepšovať ich pracovné podmienky a životné podmienky, ktoré sú predpokladom riadneho výkonu práce a smerujú k úspešnému napĺňaniu poslania a hlavných úloh zamestnávateľa.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre obidve zmluvné strany. Je záväzná pre všetkých zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, bez ohľadu na ich príslušnosť k odborovej organizácii. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Na bývalých zamestnancov sa kolektívna zmluva vzťahuje v rozsahu vymedzenom v tejto zmluve.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú dodržiavať a plniť ustanovenia kolektívnej zmluvy s cieľom zachovávať sociálny mier.

Čl. 2

Postavenie odborových organizácií

1. Odborová organizácia NŠO je právnickou osobou, má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa čl. 2 stanov NŠO má oprávnenie na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy.
2. Odborová organizácia OZPŠaV má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.04.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
4. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborových organizácií a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom

záujme skratka „OVZ“. Pod označenie „odborová organizácia“ spadajú obidve odborové organizácie.

5. Zamestnávateľ uznáva ako svojho zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto kolektívnej zmluvy obidve odborové organizácie. Odborové organizácie uznávajú zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy nebudú spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Druhá časť

Kolektívne vzťahy, práva a záväzky zmluvných strán

Čl. 3

Zákaz diskriminácie

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu kolektívnej zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov a priamo, alebo nepriamo ich diskriminovať a obmedzovať na ich právach z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Čl. 4

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 platná dňom podpisu a účinná dňom nasledujúcim po dni zverejnenia v centrálnom registri zmlúv. Účinnosť tejto KZ trvá **do 31.12.2026**.

Čl. 5

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Čl. 6

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Čl. 7

Spolurozhodovanie

1. Spolurozhodovanie je vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pri ktorom na realizáciu určitého právneho úkonu alebo na prijatie opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo dohoda s ňou.
2. Zamestnávateľ je povinný vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v týchto prípadoch:
 - a) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členmi odborového orgánu, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 a 9 Zákonníka práce),
 - b) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona o výkone práce vo verejnom záujme),
 - c) vydanie predpisov a pravidiel na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 Zákonníka práce),
 - d) prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 Zákonníka práce),
 - e) zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 Zákonníka práce),
 - f) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 Zákonníka práce),
 - g) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 Zákonníka práce),
 - h) určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 Zákonníka práce),
 - i) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 Zákonníka práce),
 - j) rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 a ods. 6 Zákonníka práce),

- k) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytuje 60 % jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 Zákonníka práce),
 - l) tvorbu, výšku a použitie príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom,
 - m) plán profesijného rozvoja (§ 40 ods. 4 zákona 138/2019)
3. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu, ak osobitný predpis neustanovuje inak. (§237 ods. 3 Zákonníka práce).
4. Dohoda, alebo súhlas odborovej organizácie, resp. zamietnutie v predmetnej veci, musia byť potvrdené zmluvnými stranami, alebo písomným vyjadrením do desiatich pracovných dní od obdržania žiadosti zamestnávateľa. V odôvodnených prípadoch môže zamestnávateľ s odborovou organizáciou dohodnúť inú lehotu.

Čl. 8

Prerokovanie

1. Prerokovaním je výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. Prerokovanie sa musí uskutočniť pred rozhodnutím zamestnávateľa v predmetnej veci s dostatočným časovým predstihom tak, aby sa zohľadnilo aj stanovisko odborovej organizácie.
2. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- a) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 Zákonníka práce),
 - b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť, predovšetkým možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
 - c) výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 Zákonníka práce),
 - d) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 Zákonníka práce),
 - e) porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom,
 - f) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 Zákonníka práce),
 - g) stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 9 písm. a) Zákonníka práce),
 - h) rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 9 písm. c) Zákonníka práce),
 - i) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 - 155 Zákonníka práce),
 - j) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím (§ 159 ods. 4 Zákonníka práce),
 - k) požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady od zamestnanca, ak presahuje 50 EUR (§ 191 ods. 4 Zákonníka práce),
 - l) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 Zákonníka práce),
 - m) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) Zákonníka práce),

- n) zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce),
 - o) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) Zákonníka práce),
 - p) 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) Zákonníka práce),
 - q) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce),
 - r) návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§ 10 ods. 5 zákona 553/2003 Z.z),
 - s) zmenu plánu profesijného rozvoja počas jeho platnosti (40 ods.4 zákona 138/2019).
3. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu, ak osobitný predpis neustanovuje inak. (§237 ods. 3 Zákonníka práce).
4. Na účely uvedené v bode 2 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a podklady. V prípade, že odborová organizácia nedá vyjadrenie do desiatich pracovných dní od doručenia žiadosti zamestnávateľom, platí, že k prerokovaniu došlo.
5. V prípade, že odborová organizácia nedá vyjadrenie na účely uvedené v bode 2 c) do sedem pracovných dní a v prípade okamžitého skončenia pracovného pomeru do dvoch pracovných dní, platí, že k prerokovaniu došlo.
6. V prípade, že odborová organizácia nedá vyjadrenie na účely uvedené v bode 2 r) do piatich pracovných dní od doručenia žiadosti zamestnávateľom, platí, že k prerokovaniu došlo.

Čl. 9

Právo na informácie

1. Informovaním je ústna informácia, alebo písomné odovzdanie podkladov odborovej organizácii, ktoré sú potrebné na uplatňovanie práv odborov, vyplývajúcich zo zákona (§ 238 Zákonníka práce) a z tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ je povinný písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
- a) o platobnej neschopnosti, a to do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 Zákonníka práce),
 - b) ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým o
 - ba) dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - bb) dôvodoch prechodu,
 - bc) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - bd) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 Zákonníka práce),
 - c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz polročne (§ 47 ods. 4 Zákonníka práce),
 - d) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 Zákonníka práce),

- e) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 Zákonníka práce),
 - f) pri hromadnom prepúšťaní o
 - fa) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - fb) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - fc) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - fd) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - fe) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 Zákonníka práce),
3. Zamestnávateľ môže zo závažných dôvodov odmietnuť poskytnutie tých informácií o svojej hospodárskej a finančnej situácii, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa (§ 238 ods. 3 Zákonníka práce).
4. Odborová organizácia je povinná predložiť zamestnávateľovi zoznam členov odborových orgánov, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom a oboznámiť zamestnávateľa s každou zmenou svojho organizačného členenia, zmenou rozdelenia kompetencií medzi jednotlivými orgánmi odborovej organizácie a predložiť zamestnávateľovi na jeho požiadanie základné dokumenty odborovej organizácie (napr. stanovy, zmluvu o združení a pod.).

Článok 10

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa, za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
3. Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO pôsobiaceho u zamestnávateľa.

Čl. 11

Kontrolná činnosť

1. Právo odborovej organizácie na kontrolu znamená, že zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii všetky podklady potrebné na kontrolu v oblastiach podľa bodu 2, zabezpečí účasť svojho zástupcu, umožní vstup členom odborovej organizácie do všetkých priestorov, v ktorých je to na uskutočnenie kontroly potrebné.
2. Odborová organizácia má právo na kontrolu (§ 149 Zákonníka práce):
 - a) v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy,
 - b) v oblasti stravovania,

- c) v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
3. Odborová organizácia bude o plánovanej kontrole, jej rozsahu a potrebnej súčinnosti informovať zamestnávateľa najmenej päť pracovných dní vopred. Kontrolu môžu vykonať členovia odborovej organizácie len na základe písomného poverenia odborovej organizácie.
 4. Odborová organizácia prerokuje výsledky kontroly so zamestnávateľom v lehote desať pracovných dní po skončení kontroly. Odborová organizácia je oprávnená vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.
 5. O nedostatkoch zistených pri kontrole podľa bodu 2 písm. c) vypracuje odborová organizácia protokol. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.
 6. Kontrola dodržiavania mzdových predpisov je spätá s ochranou osobných údajov zamestnanca. Medzi chránené údaje patrí výška platu, aj výška odmien zamestnanca, preto zamestnávateľ poskytuje údaje kumulovane, pri dodržiavaní § 25 OVZ.

Čl. 12

Vzájomné práva a záväzky

1. Zamestnávateľ uznáva právo každého zamestnanca byť organizovaný v odboroch, zastávať volené odborové funkcie a zaväzuje sa tieto práva rešpektovať v rozsahu danom zákonom a touto kolektívnou zmluvou.
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov odborovej organizácie za ich členstvo, námety a kritické pripomienky, ani za činnosť vyplývajúcu z odborovej funkcie. Volení funkcionári odborovej organizácie na všetkých stupňoch, ktorí sú oprávnení spolurozhodovať so zamestnávateľom, majú zvýšenú ochranu podľa Zákonníka práce.
3. Zmluvné strany sa budú podľa potreby vzájomne informovať o svojich stanoviskách k pripravovaným všeobecne záväzným právnym predpisom a k pripravovaným vnútorným predpisom.
4. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na výkon funkcie v odborovej organizácii alebo na účasť na vzdelávaní, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu pracovné voľno v súlade s ustanovením § 240 ods. 3 Zákonníka práce a § 136 ods. 1 v spojení s § 137 ods. 5 písm. c) a e) a § 138 ods. 1 Zákonníka práce.
5. Na splnenie povinností vyplývajúcich z ustanovenia § 240 ods. 5 Zákonníka práce sa zamestnávateľ zaväzuje poskytnúť odborovej organizácii najmä:
 - a) vhodnú zasadaciu miestnosť na výročné schôdze, konferencie, vzdelávanie odborárov a na slávnostné akcie spojené s ocenením práce zamestnancov,
 - b) priestor na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a o činnosti odborovej organizácie (úradná výveska, internetová stránka),
 - c) ďalšie materiálne a organizačné zabezpečenie po dohode s odborovou organizáciou.

6. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny mier. O okolnostiach vedúcich k porušeniu sociálneho mieru je povinná bez zbytočného odkladu informovať zamestnávateľa.

Čl. 13

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívne spory sú spory o uzavretie kolektívnej zmluvy, spory o uzavretie dodatkov ku kolektívnej zmluve a spory o plnenie záväzkov kolektívnej zmluvy, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak dôjde ku kolektívnemu sporu a tento nevyriešia vzájomným rokovaním do 30 dní od jeho vzniku (§12 ods. 3 Zákona č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní), požiadajú o riešenie kolektívneho sporu sprostredkovateľa zapísaného v zozname sprostredkovateľov. V prípade neúspešného konania pred sprostredkovateľom, zmluvné strany po vzájomnej dohode požiadajú o rozhodnutie v spore rozhodcu.
3. Náklady spojené s konaním pred sprostredkovateľom alebo rozhodcom uhrádza každá zo zmluvných strán rovnakým dielom.

Čl. 14

Riešenie sťažností a predchádzanie sporom

1. Písomné sťažnosti zamestnancov a spory, ktoré vzniknú z výkladu, alebo plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy, a z nich vyplývajúce nároky jednotlivých zamestnancov rieši nadriadený zamestnanec sťažovateľa a príslušný odborový orgán.
2. Ak nedôjde k vybaveniu sťažnosti alebo k vyriešeniu sporu do 15 pracovných dní odo dňa doručenia podnetu zamestnanca, oznámi nadriadený zamestnanec túto skutočnosť sťažovateľovi a postúpi spor komisii na to osobitne zriadenej.
3. Komisia zriadená podľa bodu 2 má najmenej štyroch členov, zmluvné strany majú v komisii vždy rovnaký počet zástupcov. Sťažnosť, alebo spor sa považuje za vyriešený, ak za prijatie rozhodnutia komisie hlasuje viac ako polovica členov komisie.
4. Postupom podľa bodov 1 až 3 nie je dotknuté právo zamestnanca vymáhať si tieto nároky súdnou cestou.

Tretia časť

Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Čl. 15

Platové podmienky

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákon 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 a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.
2. Zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom ani odborný zamestnancom a vykonáva pracovné činnosti s prevahou duševnej práce zamestnávateľ určí tarifný plat určený podľa základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 Zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov v rámci platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.
3. Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami, ktorým sa určí tarifný plat podľa odseku 2 tvoria hospodárka školy a vedúca školskej jedálne.

Čl. 16

Príplatky

1. Osobný príplatok

- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá príslušnej školy pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien.
- b) Kritéria na poskytovanie osobných príplatkov a ich konkrétne finančné ohodnotenie prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou v septembri príslušného školského roka, ktoré sú súčasťou KZ (Príloha č. 2)
- c) Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtu, na základe schválených rozpočtových opatrení, po prerokovaní s povereným členom odborového orgánu. Odobrať priznaný osobný príplatok zamestnancovi v plnom rozsahu môže zamestnávateľ z dôvodu výrazného zhoršenia jeho pracovných výsledkov a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.
- d) Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene rozpočtu, na základe schválených jednorazových rozpočtových opatrení po prerokovaní s odborovou organizáciou.

2. Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia

- a) Zamestnávateľ poskytne príplatok učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30% individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa osobitného predpisu, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa.
- b) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku a) upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu
 - hodín týždennej vyučovacej činnosti učiteľa v triede, najmenej 4 hodiny týždenne,
 - žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede,
 - tried podľa odseku a), v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.
- c) Príplatok podľa odseku a) je najviac 2,50 % z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Čl. 17

Podmienky práce nadčas, plat a náhradné voľno za prácu nadčas

Čl. 17a

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. U zamestnancov s kratším pracovným časom (§ 49 ZP) je prácou nadčas práca presahujúca jeho týždenný pracovný čas. Týmto zamestnancom nemožno nariadiť prácu nadčas.
3. 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.
4. 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.
5. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna a zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní 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.
6. 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 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.

7. 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, rozpisá sa na dve dohody o čerpaní náhradného voľna, teda za každý mesiac osobitne.
8. Náhradné voľno nie je možné čerpať vopred, t. j. za prácu ešte nevykonanú.

Článok 17b

Rozsah práce nadčas (nadčasovej práce pedagogických zamestnancov)

- 1) 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
- 2) Na účel platu za prácu nadčas sa za jednu hodinu práce nadčas považuje vykonaná hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok pedagogického zamestnanca, ak splnil svoj základný úväzok.
- 3) Na účel náhradného voľna, ktoré pedagogický zamestnanec dostane za prácu nadčas, sa jedna hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti¹ považuje za jeden a pol hodiny práce nadčas (1 odučená hodina = 1,5 hodina NV)
- 4) Za prácu nadčas sa nepovažuje sprevádzanie detí a dozor nad nimi počas akcií organizovaných školou a akcií, na ktorých sa škole 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 NV)
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) Pri čerpaní dovolenky a NV (náhradného voľna) sa najprv (prednostne) čerpá NV a následne sa čerpá dovolenka počas školských prázdnin.
- 8) V období, keď si pedagogický zamestnanec bude čerpať náhradné voľno, sa jeho základný úväzok stanovený NV č. 201/2019 Z. z. znižuje o počet hodín² 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.

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

² Využije sa v prípade, ak zamestnanec potrebuje voľno len časť dňa (1-2 hodiny), t. j. príde do práce neskôr, alebo odíde z práce skôr pre osobné dôvody.

Článok 17c

Rozsah práce nadčas (nadčasovej práce nepedagogických a odborných zamestnancov)

- 1) 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).
- 2) Odborný zamestnanec a nepedagogický zamestnanec si čerpá náhradné voľno za 1 deň (7,5 h-) v rozsahu pracovného času ustanoveného v pracovnej zmluve.
- 3) 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.

Čl. 18

Výplata platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne, najneskôr v posledný deň nasledujúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Čl. 19

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie.

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie je 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume 2% z hrubého platu mesačne.

Štvrtá časť

Starostlivosť o zamestnancov

Čl. 20

Pracovný čas

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca, bez prestávky na odpočinok a jedenie, je 37 a ½ hodiny.
2. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín, poskytne zamestnávateľ prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút tak, aby táto prestávka nebola na začiatku a na konci zmeny. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nezapočítava do pracovného času.

3. Zamestnávateľ je oprávnený predĺžiť, alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu v zmysle Zákonníka práce č.311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov, podľa §48 – pracovný pomer na dobu určitú, bod 4) písm.d), pre tieto pracovné kategórie:

a) pomocný/á/ kuchár/ka/,

Rozvrhnutie pracovného času zamestnancov:

<i>Zamestnanec</i>	<i>Základný pracovný čas</i>	<i>Prestávka na jedenie a oddych * maximálne 30 minút</i>	<i>Práca mimo pracoviska</i>
PZ (učiteľ) základnej školy	07.30 – 13.30	11.30 – 14.00	13.30 – 18.00 max. 2 hod. denne
Zástupca riaditeľa školy	07.30 – 13.30	11.30 – 14.00	13.30 – 18.00 max. 2 hod. denne
Vychovávateľka v ŠKD	11.30 – 15.30	---	---
<i>Pedagogickí asistenti</i>			
1. PA – pedagogickí asistenti	07.30 – 13.30	11.30 – 14.00	13.30 – 18.00 max. 2 hod. denne
2. PA - Eva Hricová, Monika Jakubková	07.00 – 13.00	13.00 – 13.30	13.30 – 18.00 max. 2 hod. denne
3. Čiastočný úväzok	v prepočte k úväzku		
Hospodárka školy	07.30 – 15.30	11.30 – 12.00	
Vedúca školskej jedálne	06.30 – 14.30	10.45 – 11.15	
hlavná kuchárka	06.30 – 14.30	10.45 – 11.15	
kuchárka	06.30 – 14.30	10.45 – 11.15	
pomocná sila	06.30 – 14.30	10.45 – 11.15	
Údržbár	07.00 – 15.00	11.30 – 12.00	
Upratovačky : 1–2x v týždni služba pri vchode 07.00-13.15hod.	13.15 – 20.00 07.00 – 19.00- upratovanie rajónu	16.30 – 17.00 11.30 – 12.00	

Čl. 21

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanovením § 147 Zákonníka práce a zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a za tým účelom vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2. Povinnosti zamestnávateľa podľa bodu 1 sú podrobne upravené v jeho vnútorných predpisoch. Zamestnávateľ zabezpečí, aby s týmito predpismi boli oboznámení všetci zamestnanci.

Čl. 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Odborová organizácia bude najmä
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracoviská a zariadenia 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 sám vyšetrovať,
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na zariadeniach alebo pri pracovných postupoch,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Čl. 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť lekárske prehliadky v súlade so zákonom č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov a zákonom č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning, zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti **25 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **55 %** denného vymeriavacieho základu.

Čl. 24

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, v zmysle §152 ZP, zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy, priamo na pracoviskách s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ak títo na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie najmä 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.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z., v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu, v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, v sume **0,60 €** na jedno hlavné jedlo.
5. Zamestnávateľ podľa ZP §152 ods. 2 nepedagogickým zamestnancom – upratovačkám za dni, kedy vykonávajú celodennú službu v trvaní 12 hodín poskytne ďalší finančný príspevok na stravovanie v zmysle evidencie pracovného času.
6. V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, poskytne mu tento finančný príspevok, v sume uvedenej v ods. 3 a 4.
7. Odborový orgán, na podnet členov základnej organizácie, v spolupráci so zamestnávateľom, zabezpečí odborné preverenie úrovne závodného stravovania s cieľom jeho skvalitnenia.

Čl. 25

Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

1. Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov podľa §§ 153 - 155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami, zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie v zmysle §155 ZP.
4. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 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 a ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania (§ 82 ods.1 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch).
5. Zamestnávateľ bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky pre zabezpečovanie rekvalifikácie, v zmysle zákona č. 5/2004 Zb. o službách zamestnanosti, v súlade s potrebami školy alebo zariadenia, aj prostredníctvom úradu práce.
 6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v čase ich účasti na školení, organizovanom orgánom odborovej organizácie k pracovnoprávnej problematike, alebo problematike BOZP.

Čl. 26

Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto KZ

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v roku **2026** predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v §103 ZP u pedagogických zamestnancov a u odborných zamestnancov o jeden týždeň a u nepedagogických zamestnancov o jeden týždeň nad rozsah stanovený ZP.
2. Zamestnávateľ umožní zamestnancom, ktorí v príslušnom roku oslavujú okrúhle výročie – 40, 50, 60 rokov, čerpať dovolenku mimo plánu dovoleniek na rekreáciu do 15.06. a po 15.09. ak zamestnanec odpracoval pre zamestnávateľa najmenej 10 rokov v prípade, že má nevyčerpanú dovolenku z predchádzajúceho roka, prípadne čerpá náhradné voľno po dohode so zamestnávateľom.
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu , ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu , ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu , ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
4. 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 dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume
 - a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

- b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
5. Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
 6. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške dvoch funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
 7. V prípade, že zamestnanec neodpracuje časť pracovnej zmeny z dôvodu, že v tomto čase preukázateľne poskytoval prvú pomoc, zamestnávateľ mu na tento čas poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.
 8. Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení a dohode s odborovou organizáciou, maximálne jeden mesiac s nárokom na pôvodne pracovné miesto. V prípade dlhšieho neplateného voľna podľa možnosti a dohody so zamestnávateľom.
 9. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku pri odpracovaní minimálne 5 rokov v organizácii v sume 350 €, pri odpracovaní 3 – 5 rokov v organizácii 150 €.
 10. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku pri odpracovaní minimálne 10 rokov v organizácii v sume 350 €, pri odpracovaní 5 – 10 rokov v organizácii 150 €.
 11. Pri príležitosti rezortného dňa udelí riaditeľ školy žiakom riaditeľské voľno, pedagogickí zamestnanci oslavia Deň učiteľov v rámci pracovnej doby.
 12. Zamestnávateľ po predchádzajúcom súhlase s odborovou organizáciou vydá plán dovolení na kalendárny rok, pričom 5 dni ponechá dovolenku v odôvodnených prípadoch zamestnancovi počas školského roka v prípade potreby / mimo hlavných a vedľajších prázdnin /.

Piata časť Sociálny fond

Čl. 27 Tvorba sociálneho fondu

Tvorba sociálneho fondu sa riadi zákonom 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 „zákon o SF“). Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu **na rok 2026 je 1,50 %** zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Čl. 28 Použitie fondu

1. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona o SF.
2. Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritéria, dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č.1 tejto KZ.

Šiesta časť Spoločné a záverečné ustanovenia

Čl. 29 Spoločné ustanovenia

1. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene, alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Návrh na zmenu kolektívnej zmluvy sa označí ako „doplnok ku kolektívnej zmluve“ a čísluje sa v poradí, v akom je uzavretý. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
2. Akékoľvek zmeny tejto kolektívnej zmluvy sú platné a účinné iba po podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
3. Odborová organizácia oboznámi so znením tejto kolektívnej zmluvy primeraným spôsobom zamestnancov zamestnávateľa do 15 dní od jej podpísania.
4. Zamestnávateľ oboznámi s touto kolektívnou zmluvou novoprijatých zamestnancov pri nástupe do zamestnania v súlade s § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

Čl. 30
Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je podpísaná v troch vyhotoveniach, z ktorých každé má platnosť originálu.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.
3. Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
4. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do **31.12.2026**.
5. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ je deň nasledujúci po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a skončí dňom 31. decembra 2026.

Vo Vranove nad Topľou dňa **28.01.2026**.

.....
Mgr. Michal Filičko
predseda ZO NŠO

.....
Mgr. Gabriela Marcinovová
ZO OZPŠaV

.....
PaedDr. Martin Babiak
riaditeľ školy

Tvorba sociálneho fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

1. V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona o SF u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
3. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
4. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
5. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú. 1637115758/0200.
6. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu platu za uplynulý kalendárny mesiac. Zúčtovanie prostriedkov fondu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roka.
7. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa hospodárka školy a predsedovia odborových organizácií.

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2026:

- a/ povinný prídely vo výške **1 %**
- b/ ďalším dohodnutým prídely vo výške **0,50%**
- c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov k 31.12.2025

2. Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2026

- a) stravovanie zamestnancov
- b) doprava do zamestnania a späť
- c) sociálna výpomoc nenávratná
- d) sociálna výpomoc návratná
- e) zdravotná starostlivosť
- f) rekreácia a regenerácia pracovnej sily
- g) kultúrna, spoločenská činnosť
- h) príspevkov na DDP

- i) dary

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

- a) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,60 €**.
- b) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,60 €**.

2. Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na dopravu do zamestnania a späť 2-krát ročne na základe žiadosti vo výške:
- | | |
|------------|---------|
| 3 – 7 km | 3,00 € |
| 8 – 10 km | 4,00 € |
| 11 – 13 km | 4,70 € |
| 14 – 17 km | 6,00 € |
| 18 – 20 km | 7,50 € |
| 21 – 25 km | 8,80 € |
| 26 – 30 km | 10,00 € |
| nad 30 km | 11,50 € |

ak zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace,

- príspevok sa kráti na polovicu, ak úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok.

K žiadosti zamestnanec preukáže výšku výdavkov zdokladovaním dvoch cestovných lístkov – jeden do práce a jeden z práce, resp. obojsmerný prípadne týždenný cestovný lístok, doklad zo SAD o počte km.

3. Sociálna výpomoc nenávratná

- a) Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:
- Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 170€
 - Pri úmrtí manžela/ky poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške 100€.
 - Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.

- V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške: 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 3320 €, ak je škoda vyššia ako 3320 € maximálne vo výške 332 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody:
 - potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
 - fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
 - potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti
- b) Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 100 €

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
 - odporúčanie nákupu liekov lekárom
- c) Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa) diferencovane do výšky 170 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo
 - potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo
 - potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec)
- d) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 70 €, výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).
- e) Žiadosti na poskytnutie sociálnej výpomoci posudzuje zamestnávateľ so zástupcami odborových organizácií najneskôr do 3 dní od prijatia žiadosti a vypláca ich operatívne tak, aby zamestnancom pomohli v čo najkratšom čase.

4. Sociálna výpomoc návratná

- a) Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 170 €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi. Zamestnancovi sa bude zrážať mesačne z platu minimálne 10 €, po dobu maximálne 3 rokov.
- b) Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviaže vrátiť sociálnu návratnú výpomoc okamžite ku dňu výpovede.

- c) Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s odborovou organizáciou.
- zo závažných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac však do výšky 17 €
- zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po určitú dobu vo výške 3 €

5. Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary:

- zamestnancovi pri dovŕšení **40-teho roku** života a odpracovaní minimálne 5 rokov v organizácii vo výške 100 €
- zamestnancovi pri dovŕšení **50-teho roku** života a odpracovaní v organizácii vo výške:

Odpracované roky:	Sociálny fond:
5 – 10 rokov	50 €
11 – 15 rokov	100 €
nad 15 rokov	150 €
- zamestnancovi pri dovŕšení **60-teho roku** života a odpracovaní v organizácii vo výške:

Odpracované roky:	Sociálny fond:
5 – 10 rokov	50 €
11 – 15 rokov	100 €
nad 15 rokov	150 €
- pri **odchode do starobného dôchodku**, ak zamestnanec odpracoval v organizácii:

Odpracované roky:	Sociálny fond:
10-19 rokov	100 €
20 a viac rokov	170 €
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborového orgánu do výšky 45 €
- za záchranu života vo výške 200 €.

6. Zdravotná starostlivosť

- a) Zamestnancom, ktorí budú pravidelne využívať priestory posilňovne v areáli školy na skupinové cvičenia sa zo sociálneho fondu prispeje na prenájom posilňovne v rozsahu 1 - 2 hodín týždenne podľa záujmu zamestnancov.
- b) Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje raz za 3 roky na nové okuliare alebo šošovky vo výške **60 €** po predložení dokladu o lekárskom predpise a zaplatení sumy. Suma bude vyplatená 1x v roku v mesiaci december všetkým žiadateľom, alebo pri skončení pracovného pomeru.

7. Príspevok na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

- a) Zamestnávateľ môže na rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily poskytnúť zamestnancovi príspevok až do výšky **150 €**.
- b) Uvedená výška príspevku sa môže zmeniť v závislosti od výšky disponibilných finančných zdrojov. Poskytuje sa zamestnancom, ktorí majú pracovný pomer založený platnou pracovnou zmluvou bez ohľadu na dĺžku trvania pracovného pomeru. Tento príspevok sa poskytne aj zamestnancom, ktorí ukončili pracovný pomer, pracovali v organizácii najmenej jeden školský rok, najneskôr však dva mesiace od ukončenia pracovného pomeru.

Pri organizovaných akciách do vzdialenosti 200 km z mesta Vranov nad Topľou je stanovený minimálny počet 20 zamestnancov a nad 200 km z mesta Vranov nad Topľou je stanovený minimálny počet 40 zamestnancov, pri ktorých je možná objednávka autobusovej, vlakovej a leteckej dopravy. Akcie zamerané na relaxáciu a oddych budú organizované 2x ročne – 1x v zimnom období, 1x v letnom období po vzájomnej dohode zamestnancov.

V prípade záväzného prihlásenia sa na organizovanú akciu a následnej nemožnosti sa akcie zúčastniť, ospravedlnená je neúčast' v týchto prípadoch:

- Práceschopnosť
- Vážne rodinné udalosti /pohreb v rodine a pod./.

Ak bude zamestnávateľovi fakturovaný storno poplatok, poníži sa danému zamestnancovi možná výška čerpania finančného príspevku na ďalšie akcie.

- c) V prípade organizovanej akcie pre zamestnancov môže zamestnávateľ prispieť na zakúpenie skipasov, alebo na poukážky do rehabilitačného centra najviac do výšky **30€** 1x ročne.
- d) V zmysle čl. 3 bod 8 pís. a) prílohy č.1 je možné 2x ročne využiť poukážku najviac do výšky v sume **20€** na služby zariadenia poskytujúceho regeneráciu pracovnej sily (plaváreň, posilňovňa, masáž, wellness...) pri záujme minimálne 10 zamestnancov.

8. Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytuje príspevok na

- divadelné predstavenie organizované školou do výšky **15 €** / osobu

Pri spoločenských posedeniach **25 €** / osobu a to:

a) Pri príležitosti osláv Dňa učiteľov

- Príspevok sa poskytuje pedagogickým zamestnancom

b) Pri rôznych spoločenských podujatiach organizovaných základnou školou

- spoločenské posedenie pri príležitosti ukončenia kalendárneho roka – ak sa z objektívnych príčin nemôže uskutočniť v decembri, je možné ho uskutočniť v nasledujúcom roku ako novoročné alebo fašiangové posedenie,
- spoločenské posedenie pri príležitosti ukončenia školského roka.
- Príspevok sa poskytuje všetkým zamestnancom zamestnávateľa.

Pri spoločenských posedeniach **7 €** / osobu a to:

Pri príležitosti osláv Dňa žien

- Príspevok sa poskytuje všetkým ženám – zamestnancom zamestnávateľa.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom účinnosti KZ.

Por.č.	Kritérium pre udelenie osobného príplatku		
1.			
2.	Vedenie PK a MZ		
3.	Správcovstvo kabinetov (podľa množstva inventovaných položiek), Cvičný byt		
	<u>Umiestnenie žiakov na vedomostných súťažiach a olympiádach :</u>		
	Obvodové kolo :	1. miesto	
		2. miesto	
		3. miesto	
	Krajské kolo :	1. miesto	
		2. miesto	
		3. miesto	
	Celoslovenské kolo :	1. miesto	
		2. miesto	
		3. miesto	
	Umiestnenie žiakov na :	1. športových súťažiach a olympiádach	
		2. výtvarných súťažiach	
	JEDNOTLIVCI		
	Obvodové kolo :	1. miesto	
		2. miesto	
		3. miesto	
	Krajské kolo :	1. miesto	
		2. miesto	
		3. miesto	
	Celoslovenské kolo :	1. miesto	
		2. miesto	
		3. miesto	
	Umiestnenie žiakov na športových súťažiach a olympiádach :		
	KOLEKTÍVNE ŠPORTY		
	Obvodové kolo :	1. miesto	
		2. miesto	
		3. miesto	
	Krajské kolo :	1. miesto	
		2. miesto	
		3. miesto	
	Celoslovenské kolo :	1. miesto	
		2. miesto	
		3. miesto	

Por.č.	Kritérium
	Dohodnuté úlohy :
4.	a) Výchovné poradenstvo, kariérové poradenstvo b) Koordinátor prevencie drogových závislostí a iných soc. patolog. javov c) Koordinátor výchovy k manželstvu a rodičovstvu d) Ostatní koordinátori e) Vedenie školskej kroniky f) Vedúca školského pozemku g) Sklad učebníc h) Dosiahnutie úspešného riešiteľa v obv. a kraj. kolách súťaží i) Správca učebne IKT na 1 a 2. stupni j) Zdravotník školy k) Knižnica - učiteľská - žiacka I. a II. stupňa l) Výpožičná služba knižnice m) objednávka pracovných zošitov, súbor písaniek k Šlabikáru pre 1. ročník Oslovovanie a získavanie sponzorov
5.	Predsedníctvo v Rade školy - RŠ
6.	- členstvo v Rade školy
7.	Tvorba rôznych projektov pre školu
8.	Príprava a realizácia kultúrnych programov
9.	Činnosť mestských metodikov
10.	Edukácia testovaných predmetov
11.	Výzdoba chodby pri vstupe do budovy školy
12.	Edukácia spojených ročníkov v jednej triede
13.	Edukácia žiakov v 1. ročníku
14.	Evidencia a administrácia záškolákov
15.	Technik školy - príprava ozvučenia na rôzne spoločenské akcie školy
16.	Zhotovovanie zápisníc z pedagogických rád a pracovných porád
17.	Príprava žiakov na Testovanie - 9 (mimo vyučovacieho procesu)
18.	Evidencia knižničného fondu pre špeciálne triedy
19.	Príprava a organizácia celodenných exkurzií pre žiakov ZŠ
20.	Vypracovanie a aktualizácia individuálneho vzdelávacieho programu žiakom
21.	Metodická a technická pomoc pedagógom s aplikáciami, napr. Edupage, Zoom a pod.
22.	Príprava a realizácia blokového vyučovania v rámci vyučovania