

Kolektívna zmluva

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Gymnáziu Jána Hollého, Na hlinách 7279/30, 917 01 Trnava, IČO: 35603828 zastúpenou Mgr. Natalie Lackovič Križanovou, splnomocneným za kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 6 stanov základnej organizácie (ďalej Odborová organizácia)

a

Gymnáziom Jána Hollého, Na hlinách 7279/30, 917 01 Trnava, IČO: 00160466 zastúpeným RNDr. Andreou Bánovou, riaditeľkou školy (ďalej Zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- (2) Oprávnenie zástupcu odborovej organizácie rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z funkcie predsedu ZO OZ pri Gymnáziu Jána Hollého v Trnave.
- (3) 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 odborovej organizácie 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", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka "ZOVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2026 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3 ***Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy***

- (1) Táto kolektívna zmluva sa uzatvára v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa a nesmie byť s ňou v rozpore.
- (2) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (3) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. marca 2026 a končí 31. decembra 2026.

Článok 4 ***Zmena kolektívnej zmluvy***

- (1) Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy jednej zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa uskutočňujú formou dodatkov ku kolektívnej zmluve a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 ***Archivovanie kolektívnej zmluvy***

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6 ***Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou***

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto kolektívnej zmluvy do 15 dní od nadobudnutia jej účinnosti. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

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

Článok 7
Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva špecializovanú činnosť triedneho učiteľa, príplatok v sume 5 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak učiteľ vykonáva činnosť triedneho učiteľa v jednej triede. Ak učiteľ vykonáva činnosť triedneho učiteľa v dvoch alebo viacerých triedach, vypláca sa vo výške 10 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 % .

(2) Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za špecializovanú činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %. Ak sa špecializovaná uvádzajúca činnosť vykonáva pre u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických alebo odborných zamestnancoch, príplatok sa poskytuje vo výške 8 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

(3) Začínajúcemu pedagogickému alebo odbornému zamestnancovi prináleží príplatok začínajúceho pedagogického a odborného zamestnanca vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený. Poskytovanie príplatku sa zastaví dňom ukončenia adaptačného vzdelávania pedagogického alebo odborného zamestnanca.

(4) Jedna hodina práce nadčas je u pedagogického zamestnanca považovaná jedna vykonaná vyučovacia hodina práce prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca. Za jednu hodinu nadčas sa považuje vykonaná hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok

- pedagogického zamestnanca, ak splnil svoj základný úväzok, alebo
- vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorý nie je štatutárnym orgánom, ale splnil svoj základný úväzok.

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá najmenej 2 roky (§ 20 ods. 1 písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z.).

(6) Platové tarify pedagogických, odborných a iných zamestnancov sa upravujú v súlade s platnými právnymi predpismi a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

Článok 8 **Osobný príplatok**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie práce zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 Zákona č. 553/2003 Z. z.).

(2) Zamestnávateľ môže zamestnancovi znížiť alebo odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu preukázateľného zhoršenia pracovných výsledkov alebo zániku dôvodov, pre ktoré bol osobný príplatok priznaný, najmä skončenia vykonávania práce nad rámec jeho pracovných povinností. Ak dôvody, pre ktoré bol osobný príplatok priznaný, pominú, zamestnávateľ je oprávnený osobný príplatok primerane upraviť. Zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnávateľ vopred prerokuje so zástupcom zamestnancov.

Článok 9 **Príplatok za profesijný rozvoj**

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v súlade s §14e OVZ v spojení s §64 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch.

(2) Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov, a to v sume najviac 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

(3) Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec požiadal o jeho priznanie. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 10 **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15-ty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe dohody o zrážkach zo mzdy poukazovať zamestnancom zrážky aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 131 ods.7 ZP)

Článok 11 **Odstupné a odchodné**

Odstupné a odchodné je dohodnuté za rovnakých podmienok ako v Zákonníku práce. Odstupné a odchodné je zvýšené o jeden funkčný plat nad rozsah uvedený v §76 ods. 1. a 2. a §76a Zákonníka práce.

Článok 12 **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v doplnkových dôchodkových spoločnostiach, s ktorými má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, za podmienok dohodnutých v tejto kolektívnej zmluve.

(2) Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie sa poskytuje v súlade s platnými právnymi predpismi a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa.

(3) Ak zamestnávateľ poskytuje príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie a nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má zamestnanec uzatvorenú účastnícku zmluvu, zamestnávateľ uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou bez zbytočného odkladu po tom, ako sa o tejto skutočnosti dozvie.

Výška mesačného príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 20€ na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 13 **Pracovný čas zamestnancov**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v rokoch platnosti zmluvy ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne. Pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je 36 a 1/4 hodiny týždenne.

(2) Týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s jeho priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Riaditeľ môže povoliť pedagogickému zamestnancovi vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy.

(3) Počas obdobia školských prázdnin môže riaditeľ školy po dohode so zamestnancom umožniť výkon časti pracovných činností mimo pracoviska zamestnávateľa, ak to povaha práce umožňuje a nie je tým ohrozené riadne plnenie pracovných povinností zamestnanca ani chod školy.

(4) Rozsah, obsah a podmienky výkonu práce mimo pracoviska podľa odseku 3 určuje riaditeľ školy individuálne, najmä s prihliadnutím na organizačné potreby školy a zabezpečenie jej prevádzky.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

- (1) V zmysle KZVS a v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom, ktorí nie sú uvedení v odseku 3, predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad minimálny rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 a 2 ZP o jeden týždeň.
- (2) Zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje bod 1, má právny nárok na dlhšiu výmeru dovolenky.
- (3) Pedagogickým zamestnancom, vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 3 ZP na 9 týždňov.
- (4) Pedagogickí zamestnanci, vrátane riaditeľa školy a jeho zástupcov, môžu počas dní školského vyučovania čerpať dovolenku v rozsahu najviac 5 pracovných dní v kalendárnom roku so súhlasom riaditeľa školy; v mimoriadnych prípadoch z vážnych dôvodov môže riaditeľ školy povoliť čerpanie dovolenky aj nad tento rozsah.
- (5) Učitelia si počas dní školského vyučovania môžu čerpať náhradné voľno zo súkromných dôvodov v mimoriadnych prípadoch po vzájomnej dohode so zamestnávateľom. Náhradné voľno môže získať tak, že požiada o nezaplatenie nadúväzkových hodín. Náhradné voľno môže čerpať zamestnanec len za prácu nadčas.
- (6) Riaditeľ školy na začiatku kalendárneho roku určí plán dovoleniiek. V prípade, ak zamestnanec nemá dostatok dovolenky ani nárok na čerpanie náhradného voľna, môže požiadať riaditeľa školy o zadelenie práce v škole namiesto čerpania dovolenky.

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 tým 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 a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 18
Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
- (2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 19

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

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7 ZP)
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP)
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
 - prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)
 - určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

 - b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 - o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 ZP)
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP)
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.7 ZP)
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP)
 - pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP)
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)

 - c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)

- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP)
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP)
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP)
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP)
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP)
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP)

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP)

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.

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

Článok 20 **Záväzky odborovej organizácie**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 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 spolupodieľať na riešení problémov so zamestnancami.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

Článok 21 **Ochrana práce**

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a zák. č. 124/2006 Z. z. o BOZP 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 bude dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom bude zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov.

Článok 22 **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady zdravotnej poisťovne každé dva roky,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (č. 462/2003 § 8 Z. z.).

Článok 23 **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať 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.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu 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 v školskej jedálni aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50 € na jedno hlavné jedlo. V prípade, ak zamestnanec zo zdravotných dôvodov, preukázaných lekárskeym potvrdením, nemôže využiť stravovanie zabezpečované zamestnávateľom v školskej jedálni, poskytne mu zamestnávateľ finančný príspevok na stravovanie v rozsahu ustanovenom § 152 Zákonníka práce.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnávateľa a svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú na dôchodku.

Článok 24 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

Článok 25 **Sociálny fond**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídedom vo výške 1 % a

b) ďalším prídedom vo výške 0,25 %

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúctovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

(2) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na regeneráciu (napr. sauna, plaváreň, fitness, masáž), na kultúrne podujatie (napr. divadlo, koncert, kino), športové podujatie v hodnote 15,- €/kalendárny rok na osobu počas platnosti tejto kolektívnej zmluvy. Suma bude preplatená na základe potvrdenia (vstupenky). Podmienkou je trvanie pracovného pomeru najmenej 6 mesiacov a zamestnanec nemôže byť vo výpovednej dobe.

(3) Zmluvné strany sa dohodli na príspevku na upevňovanie vzťahov v kolektíve (napr. Deň učiteľov, záver školského roka, vianočné posedenie) do výšky schváleného rozpočtu SF. Každá takáto akcia bude dokladovaná prezenčnou listinou.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na príspevku pri narodení dieťaťa zamestnanca nasledovne:

pri narodení prvého dieťaťa príspevok 130,- €

pri narodení druhého, tretieho a ďalšieho dieťaťa príspevok 160,- €

Podmienkou je trvanie pracovného pomeru najmenej 2 roky a zamestnanec nemôže byť vo výpovednej dobe.

(5) Zmluvné strany sa dohodli na poskytnutí príspevku 50,- € každému zamestnancovi, ktorý bezplatne daruje krv. Finančný nárok vzniká za rovnakých podmienok ako pri udeľovaní Jánskeho plakiet. Zamestnanec je povinný o finančný príspevok písomne požiadať a žiadosť doložiť platným preukazom darcu, v ktorom bude zaznamenaných príslušný počet odberov krvi a dátumy odberov. Podmienkou je trvanie pracovného pomeru najmenej 1 rok a zamestnanec nemôže byť vo výpovednej dobe.

(6) Zmluvné strany sa dohodli na vyplatení jednorazového finančného príspevku pri viac ako 2-mesačnej súvislej PN vo výške 100,- € na základe písomnej žiadosti. Podmienkou je trvanie pracovného pomeru najmenej 2 roky a zamestnanec nemôže byť vo výpovednej dobe.

(7) Zmluvné strany sa dohodli na uhradení v plnej výške ITIC kariet pre zamestnancov, ktoré slúžia zamestnancom na získanie zliav pri kúpe tovarov, služieb a iných benefitov.

(8) Zmluvné strany sa dohodli na vyplatení príspevku do výšky maximálne 5,- € na prolongáciu ITIC kariet zamestnancom, v sume určenej v pravidlách čerpania Sociálneho fondu. Tento príspevok musí byť zdanený a uvedený na výplatnom lístku.

Štvrtá časť
Článok 26
Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto KZ. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie KZ rokovať najneskôr do 30 dní od jeho doručenia.

(2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.

(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali a svojim podpisom súhlasia s jej obsahom.

Trnava, 24. februára 2026

ZO OZ

zamestnávateľ