Gymnázium Andreja Vrábla, Mierová 5, Levice

Kolektívna zmluva na rok 2026

Zmluvné strany:

1. **Gymnázium Andreja Vrábla, Mierová 5, Levice**
   Mierová 5, 934 03 Levice
   zastúpená: riaditeľ školy Mgr. Vladimír Tóth
   (ďalej len „zamestnávatel'“)

a

2. **Základná organizácia NŠO pri Gymnáziu A. Vrábla v Leviciach**
   Mierová 5, 934 03 Levice
   zastúpená: predseda ZO NŠO PaedDr. Ľudovít Sebelédi
   (ďalej len „odborová organizácia“)

uzavreli v súlade s § 231 Zákonníka práce, zákonom 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, zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa túto

k o l e k t í v n u z m l u v u .

I. časť
Základné ustanovenia

Článok 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.

Článok 2
Postavenie odborovej organizácie

1. Odborová organizácia je právnickou osobou, má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa stanov odborového zväzu NŠO.
2. Odborová organizácia je v súlade so zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov oprávnená vystupovať v právnych vzťahoch. Predseda ZO NŠO je splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzavretie kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ uznáva ako svojho zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva 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.

II. časť
Kolektívne vzťahy, práva a záväzky zmluvných strán

Článok 3
Zákaz diskriminácie

Zmluvné strany sa zaväzujú, že pri realizácii obsahu kolektívnej zmluvy a ostatnej svojej činnosti nebudú obmedzovať práva zamestnancov vyplývajúce z pracovnoprávnych 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.

Článok 4
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 Zákonníka práce),
   b) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme),
   c) vydanie predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (§ 39 ods. 2 Zákonníka práce),
   d) prijatie plánu dovoleniek 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 ods. 6 Zákonníka práce),

k) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať 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 (zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).

3. 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.

Článok 5
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 pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 Zákonníka práce),
   b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov, alebo ho obmedziť (§ 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) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 Zákonníka práce),
   f) organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 Zákonníka práce),
   g) stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky a prekážok v práci [§ 152 ods. 7 písm. a) Zákonníka práce],
   h) rozšírenie okruhu fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie [§ 152 ods. 7 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 € (§ 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) rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti („úväzok“) najviac na obdobie školského roka [§ 7, ods. 3 zákona č. 138 / 2019 Z. z. – zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch],
r) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov [§ 237 ods. 2 písm. e) Zákonníka práce].
s) návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku [§ 10 zákona č. 553/2003 Z. z. – zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme].

3. Na účely uvedené v bode 2 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a podklady (§ 237 ods. 4 Zákonníka práce). V prípade, že odborová organizácia nedá vyjadrenie do desiatich pracovných dní od doručenia žiadosti zamestnávateľom, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 6
Právo na informácie

1. Informovaním je ústna informácia, alebo písomné odovzdanie podkladov odborovej organizácii, ktoré sú potrebné na uplatňovanie práv odborov, vyplývajúcich zo zákona 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) o dohodnutých nových pracovných pomeroch raz polročne (§ 47 ods. 4 Zákonníka práce),
   c) o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 Zákonníka práce),
   d) o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 Zákonníka práce),
   e) pri hromadnom prepúšťaní o
      ea) dôvodoch hromadného prepúšťania,
      eb) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
      ec) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
      ed) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
      ee) 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 písomne informovať zamestnávateľa o začatí svojho pôsobenia u zamestnávateľa a predložiť mu zoznam členov odborového orgánu (§ 230 ods. 1 Zákonníka práce).
5. Zamestnávateľ je povinný umožniť pôsobenie odborovej organizácie na pracovisku, ak medzi zamestnancami v pracovnom pomere sú členovia tejto odborovej organizácie (§ 230 ods. 2 Zákonníka práce).

Článok 7
Kontrolná činnosť

1. Právo odborovej organizácie na kontrolu znamená, že zamestnávateľ poskytne odborovej organizácií 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) stavu 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 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 ku kontrole platových náležitosti musí byť daný súhlas každého zamestnanca.

Článok 8
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 § 240 ods. 3 a ods. 4 Zákonníka práce (Podmienky činnosti zástupcov zamestnancov a ich ochrana).
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, pracovnoprávnych otázkach a o činnosti odborovej organizácie (úradná výveska, internetová stránka),
c) ďalšie materiálne a organizačné zabezpečenie po dohode s predsedom ZO NŠO.

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.

Článok 9
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, 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 jednou polovicou.

Článok 10
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, obidve 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.

III. časť
Starostlivosť o zamestnancov

Článok 11
Pracovný čas

1. Ustanovený týždenný pracovný čas zamestnanca, bez prestávky na odpočinok a jedenie, je 37 a ½hodiny (§ 85 Zákonníka práce).
2. Zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako štyri hodiny, 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 (§ 91 ods. 1 Zákonníka práce).
3. Týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca podľa § 7 zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť, a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Riaditeľ školy môže povoliť pedagogickému zamestnancovi vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, špecializovanými činnosťami, činnosťami vedúceho pedagogického zamestnanca a profesijným rozvojom aj mimo pracoviska za podmienok upravených v pracovnom poriadku.
4. 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 (§ 48 ods. 2 Zákonníka práce).

Článok 12
Dovolenka na zotavenie

1. V súlade s čl. II ods. 2 Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa je základná výmera dovolenky päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov je v zmysle Vyššej kolektívnej zmluvy deväť týždňov v kalendárnom roku.
2. Čerpanie dovolenky (§ 110 – 117 Zákonníka práce) určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. V mesiacoch júl a august sú učitelia povinní vyčerpať najmenej päť týždňov dovolenky a ostatní zamestnanci najmenej dva týždne dovolenky.
3. Zamestnanec môže čerpať tri dni dovolenky za kalendárny rok bez odôvodnenia.

Článok 13
Odstupné a odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné podľa Zákonníka práce a platnej kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa. (§ 76 ods. a))
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený podľa § , 76 ods. 1 Zákonníka práce, a to v sume jedného funkčného platu zamestnanca. (KZVS 2022) Tzn:
    a) od 2 do 5 rokov dvojnásobok
    b) nad 5 do 10 rokov – trojnásobok
    c) nad 10 do 20 rokov – štvornásobok
    d) nad 20 rokov 5 násobok priemerného mesačného zárobku

Článok 14
Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa všetci zamestnanci pred založením pracovného pomeru podrobili vstupnej lekárskej prehliadke na náklady zamestnávateľa (§ 30 ods. 14 zákona č. 355/2007).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje 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.
3. Zamestnávateľ v zmysle § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov poskytne náhradu príjmu zamestnancovi vo výške:
    a. od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **50%** denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
    b. od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti **70 %** denného vymeriavacieho základu.

Článok 15
Stravovanie

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, ak ich sprostredkuje u právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancom iba na nimi skutočne odpracované pracovné zmeny.
3. Ak zamestnávateľ nemôže postupovať podľa odseku 2, čl. 15, zabezpečí príspevok na stravu alebo stravné lístky podľa § 152, ods. 2, 4 Zákonníka práce.
4. Ak sa zamestnanec nemôže stravovať (lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára), potom mu zamestnávateľ poskytne príspevok na stravu podľa § 152 odsek 6, 7.
5. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa ods. 2 § 152 Zákonníka práce z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 55% ceny jedla + zo sociálneho fondu 36 centov.

Článok 16
Starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu v záujme zamestnancov aj zamestnávateľa v súlade s § 140, 153 až 155 Zákonníka práce v rámci svojich ekonomických možností.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov (§ 3 ods. 3 a ods. 5 OVZ), aby zamestnanci boli zamestnaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii. Zamestnávateľ prerokuje so zástupcami zamestnancov opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov a jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 Zákonníka práce).
3. Zamestnávateľ môže vysielať zamestnancov v záujme zvyšovania ich kvalifikácie na odborné stáže, študijné zahraničné a domáce pobyty, kongresy a konferencie so zameraním na zvyšovanie odbornej spôsobilosti, ak to umožnia pridelené finančné prostriedky. Pri zahraničných študijných pobytoch poskytne zamestnancovi v kalendárnom roku pracovné voľno s náhradou platu najviac za obdobie jedného mesiaca. Na dlhšie obdobie poskytne zamestnancovi pracovné voľno bez náhrady platu v súlade so Zákonníkom práce.
4. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu (podľa § 82 ods. 1 zákona č. 138/2019 o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch):
   a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019,
   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.

Článok 17
Rekreačná starostlivosť, športová a kultúrna činnosť

1. Zamestnávateľ zabezpečí prevádzku vlastných športových zariadení tak, aby mohli slúžiť na rekreáciu zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.
2. Zamestnávateľ bude informovať zamestnancov a odborovú organizáciu o spôsobe využívania športových zariadení.
3. Hnuteľný majetok zamestnávateľa, ktorý komisia schváli na vyradenie, bude prednostne ponúknutý zamestnancom zamestnávateľa odplatne v súlade s platnou právnou úpravou.

Článok 18
Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanovením § 146 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.

3. 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 vyšetruje 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 rokovaniach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Článok 19
Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

1. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
   a) povinným prídelom vo výške 1 % a
   b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,25%
   zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. O využívaní sociálneho fondu spolurozhoduje so zamestnávateľom odborová organizácia.
3. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii raz ročne písomne alebo elektronickou formou informáciu o čerpaní prostriedkov zo sociálneho fondu.
4. Oblasti čerpania sociálneho fondu:
   a) Príplatok na stravu - zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie v školskej jedálni príspevok vo výške 0,36 € na jeden odobratý obed.
   b) Príspevok na regeneráciu pracovnej sily – zakúpenie permanentiek alebo poukážok do športových a relaxačných zariadení, pobyty v prírode.
   c) Príspevok na spoločenské udalosti – spoločenské posedenia zamestnancov, návšteva kultúrnych predstavení.
   d) Sociálna výpomoc, výnimočné rodinné, osobné, spoločenské, zdravotné udalosti.
   e) Príspevok na darčekové poukážky.
5. Za hospodárenie so SF zodpovedá zamestnávateľ.
6. Výška príspevku zamestnávateľa na DDS alebo IŽP pre pedagogických zamestnancov je v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, čiže 2% z hrubej mzdy zamestnanca. Výška príspevku zamestnávateľa nepedagogickým zamestnancom je 3% z hrubej mzdy zamestnanca.
7. Zamestnávateľ spolu s odborovou organizáciou budú hľadať ďalšie možnosti sociálneho zvýhodnenia zamestnancov.

IV. časť
Odmeňovanie

Článok 20
Plat, zaraďovanie do platových tried

1. Zamestnávateľ je povinný zaraďovať zamestnancov do platových tried a poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu plat, a to v súlade so zákonom 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, Zákonníkom práce, touto kolektívnou zmluvou a platným vnútorným predpisom.
2. Pri prijatí zamestnancov do pracovného pomeru je ich zaradenie do príslušných platových tried a platových stupňov súčasťou pracovnej zmluvy. Súčasťou pracovnej zmluvy je aj pracovná náplň – popis činností zamestnanca podľa katalógu pracovných činností. Rozhodnutie o určení platu doručí zamestnávateľ zamestnancovi najneskôr do desiatich pracovných dní od uzatvorenia pracovnej zmluvy.

3. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou bude vykonávať kontroly zaradenia zamestnancov do platových tried.
4. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii informáciu o čerpaní mzdových prostriedkov raz za rok na porade Rady školy a prizvaného zástupcu odborovej organizácie.
5. Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie a vypláca sa spravidla do 11. dňa v mesiaci. Ak pripadne tento deň na sobotu, nedeľu alebo sviatok, plat sa vyplatí v predchádzajúci deň.
6. Všetci nepedagogickí pracovníci sú podľa zákona č. 553/2003 § 7 ods. 4 a 5 zaradení v 14. platovom stupni príslušnej platovej triedy.

Článok 21
Odmena

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku odmenu podľa počtu odpracovaných rokov u zamestnávateľa takto:

- ak odpracoval v organizácii menej ako 5 rokov	100 €,
- ak odpracoval v organizácii 5 až 10 rokov	300 €,
- ak odpracoval v organizácii 11 až 20 rokov	500 €,
- ak odpracoval v organizácii aspoň 21 rokov	700 €.

V prípade výrazných pracovných zásluh môže byť odmena zvýšená bez ohľadu na počet odpracovaných rokov až do sumy funkčného platu zamestnanca.

V. časť
Spoločné a záverečné ustanovenia

Článok 22
Spoločné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy budú vykonávať polročne, za I. polrok najneskôr do 15. augusta príslušného kalendárneho roka a za celý rok najneskôr do 15. marca nasledujúceho kalendárneho roka.
2. Ktorákoľvek zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene, alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Návrh na zmenu kolektívnej zmluvy sa označí ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a čísluje sa v poradí, v akom je uzavretý. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy rokovať do 30 dní odo dňa doručenia návrhu druhej zmluvnej strane.
3. Akékoľvek zmeny tejto kolektívnej zmluvy sú platné a účinné iba po podpísaní oprávnenými zástupcami obidvoch zmluvných strán.
4. Zmluvné strany uchovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu piatich rokov od skončenia jej účinnosti.
5. Odborová organizácia oboznámi so znením tejto kolektívnej zmluvy primeraným spôsobom zamestnancov zamestnávateľa, a to do 15 dní od jej podpísania.
6. Zamestnávateľ oboznámi s touto kolektívnou zmluvou novoprijatých zamestnancov pri nástupe do zamestnania v súlade s § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

Článok 23
Záverečné ustanovenia

1. Táto kolektívna zmluva je podpísaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každé má platnosť originálu.
2. Dňom nadobudnutia účinnosti tejto kolektívnej zmluvy stráca účinnosť Kolektívna zmluva na rok 2025.
3. Kolektívna zmluva sa uzaviera na obdobie do 31. decembra 2026**.** V prípade, že do tohto času nebude uzavretá nová kolektívna zmluva, predlžuje sa platnosť a účinnosť tejto kolektívnej zmluvy do uzavretia novej kolektívnej zmluvy, najdlhšie však do 31. marca 2027, ak sa zmluvné strany nedohodnú inak.
4. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.

V Leviciach dňa 23. 1. 2026

predseda ZO NŠO riaditeľ školy