

# **Kolektívna zmluva na roky 2026 - 2030**



## Kolektívna zmluva na roky 2026 - 2030

uzatvorená dňa 19. 02. 2026 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Materskej škole Lietavská Lúčka, Skalka 17, 013 11 Lietavská Lúčka, IČO: 57366870, zastúpenou Monikou Zvrškovcovou, splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku I. stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 14.01.2026, (ďalej odborová organizácia)

a

Materskou školou, Lietavská Lúčka, Skalka 17, so sídlom v Lietavskej Lúčke 013 11, IČO: 37903161, zastúpenou Martinou Berníkovou, 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.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku I. stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 16. 01. 2026, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Moniku Zvrškovcovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 16. 01. 2026 tvorí prílohu A tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriadovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia

Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, namiesto zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“ .

## **Článok 2**

### ***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

(2) 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 KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ je deň nasledujúci po dni zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv a skončí 31. decembra 2030, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet, tj. článkov 7, 9, 10 a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. decembra 2026 a následne vždy k 31. decembru príslušného roka.

#### **Článok 4**

##### ***Zmena kolektívnej zmluvy***

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 7, 9, 10 a 27 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.

#### **Článok 5**

##### ***Archivovanie kolektívnej zmluvy***

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

#### **Článok 6**

##### ***Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou***

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 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. Príplatok za riadenie (§8 OVZ)**

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 zriaďovateľ.

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ. Zamestnávateľ ho má rozšpecifikované vo vnútornom mzdovom predpise.

**2. Príplatok za zastupovanie ( § 9 OVZ )**

(1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

(2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

### **3.Príplatok za zmenu ( § 13 OVZ)**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 10% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ),

### **4. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti ( § 13a,b OVZ )**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,to isté platí aj pri pedagogickom zamestnancovi MŠ

a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ( § 13b OVZ),

c) pedagogickému zamestnancovi za 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%,

d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 14%,

### **5. Príplatok za prácu v noci**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu podľa § 123 ods. 1 ZP (§ 16 OVZ).

## **6. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu § 122 a ods.1 a § 122b ods. 1 ZP (§ 17 OVZ).

## **7. Príplatok za prácu vo sviatok**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

## **8. Plat za prácu nadčas**

(a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.5 až 8 tohto článku. (§ 19 OVZ)

(b) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas - v tom prípade mzdové zvýhodnenie podľa ods. 1 nepatrí.

Podrobnejšie sú upravené podmienky práce nadčas v prílohe B

## **9. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku (§ 19 OVZ)**

1) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

2) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ .

3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto

pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

## **10. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska ( § 21 OVZ)**

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

## **11. Osobný príplatok § 10**

a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ (§10 OVZ) na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

b) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu C tejto KZ.

c) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

d) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný ( nespĺňa kritéria alebo podmienky).

e) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov<sup>29b)</sup> návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku



## 12. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
  - a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
  - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
  - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
  - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).
- (3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadali o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Riaditeľovi školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- (5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- (7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
- (8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

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

### **13 Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**

- (1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca .
- (2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.
- (3) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

### **14. Príplatok za prácu so žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia**

(1) 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.

(2) Výšku poskytovania príplatku podľa odseku 1 upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu

a) hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede; najmenej 4 hodiny týždenne,

b) žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a

tried podľa odseku 1, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

(3) Príplatok podľa odseku 1 je najviac 5% z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

## 15. Náhrada za stratu času

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou peňažnú náhradu v sume jeho funkčného platu, ak sa so zamestnancom nedohodne na poskytnutí náhradného voľna s náhradou mzdy (§ 96 ods. b ZP).

Príplatok podľa odseku 1 je najviac 5% z platovej tarify 9. platovej triedy prvej pracovnej triedy mesačne. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

## 16. Odmeny

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi:

- a) **odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku** vo výške jeho funkčného platu ( § 20 ods.1 písm. c/ OVZ) v závislosti od počtu odpracovaných rokov v danej organizácii:
  - 1) 0-5 rokov - 1/4 z jeho funkčného platu
  - 2) 5-10 rokov 2/4 z jeho funkčného platu
  - 3) 10-15 rokov 3/4 z jeho funkčného platu
  - 4) Nad 15 rokov 4/4 z jeho funkčného platu
- b) **odmenu za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných povinností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce až do sumy** , jeho funkčného platu ( § 20 ods. 1 písm. a/OVZ).
- c) Zamestnávateľ sa zaväzuje sledovať finančné prostriedky určené na mzdy a disponibilné zdroje sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom ako odmenu ( § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. ) na základe kritérií, ktoré si v priebehu roka sleduje vedúci zamestnanec. Priznanie odmeny odsúhlasí riaditeľ školy. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november.

## 17. Náhrady za pranie osobných ochranných pracovných prostriedkov a samovzdelávacia činnosť

- a) Ak zamestnávateľ rozhodne, umožní samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť pedagogickým zamestnancom, pedagogických zamestnancov MŠ aj mimo pracoviska. Na tieto účely poskytne

zamestnávateľ **pracovné voľno s náhradou funkčného platu 5 dní v kalendárnom roku.**

- b) Nepedagogickým zamestnancom , zamestnávateľ, ak tak rozhodne, poskytne **5 dní PV za pranie** uterákov, utierok, pracovných odevov za kalendárny rok.
- c) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna v období kalendárneho roka podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

### **Článok 8**

#### **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

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

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe písomnej žiadosti zrážať príspevky pre odborovú organizáciu.

### **Článok 9**

#### **Odstupné a odchodné**

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

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

(3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

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

(5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

## **Článok 10**

### **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ).č.553/2003 Z.z

## **Článok 11**

### **Pracovný čas zamestnancov**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a  $\frac{1}{2}$  hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a  $\frac{1}{4}$  hodiny týždenne.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

## **Článok 12**

### **Dovolenka na zotavenie**

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
2. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov (30 dní) v kalendárnom roku.
3. Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšili 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov (30 dní) v kalendárnom roku.
4. Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z. z. (§ 103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov (45 dní) v kalendárnom roku. Zamestnanec čerpá dovolenku spravidla počas školských prázdnin.
5. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovolení určeného s predchádzajúcim súhlasom zástupcov zamestnancov tak, aby si zamestnanec mohol dovolenku vyčerpať spravidla vcelku a do konca kalendárneho roka. Pri určovaní dovolenky sa prihliada na úlohy školy a na oprávnené záujmy zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok,

a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.

6. Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo preto, že zamestnávateľ neurčí jej čerpanie, alebo pre prekážky v práci, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju zamestnancovi tak, aby sa skončila najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka. Ak si zamestnankyňa (zamestnanec) nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie rodičovskej dovolenky ani do konca budúceho kalendárneho roka, poskytne jej zamestnávateľ nevyčerpanú dovolenku po skončení rodičovskej dovolenky.
7. Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodli inak. Deň nástupu dovolenky riaditeľ školy oznámi zamestnancom bez zbytočného prietahu po určení plánu dovolení aspoň 14 dní pred nástupom dovolenky. So súhlasom zamestnanca sa môže táto lehota skrátiť.
8. V pláne čerpania dovolení sa zabezpečí, aby pedagogickí zamestnanci čerpali prevažnú časť dovolenky počas letných prázdnin. Pedagogickým zamestnancom, ktorí v čase letných prázdnin zabezpečujú nevyhnutné potrebné práce, sa určuje čerpanie dovolenky v čase zimných alebo jarných prázdnin, prípadne v čase prerušenia prevádzky.
9. Riaditeľ školy môže pedagogickým zamestnancom v súlade s §113 ods.1 Zákonníka práce určiť čerpanie pomernej časti dovolenky už v čase letných prázdnin, aj keď nespĺňajú podmienky na vznik nároku na dovolenku v zmysle § 101 Zákonníka práce, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka alebo do skončenia pracovného pomeru.
10. Zamestnanec je povinný včas oznámiť riaditeľovi školy skutočnosti, ktoré majú význam pre určenie nástupu dovolenky na zotavenie a včas navrhnúť termín nástupu dovolenky alebo jeho zmenu.
11. Pred nástupom dovolenky je zamestnanec povinný požiadať zamestnávateľa o poskytnutie dovolenky na predpísanom tlačive o čerpaní dovolenky a dovolenku nastúpiť až po jej schválení priamym nadriadeným.
12. Prípadné lekárske vyšetrenie počas dovolenky neprerušuje dovolenku.

**Tretia časť**  
**Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

**Článok 13**  
**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 14**  
**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, sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.



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

### **Článok 15**

#### ***Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností***

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.5 ZP).

### **Článok 16**

#### ***Zabezpečenie činnosti odborových organov***

***Výbor ZO OZ PŠaV pri MŠ Lietavská Lúčka***

***Predsedníčka ZO :*** ***Monika Zvrškovcová***

***Členky výboru ZO :*** ***Lucia Gažúrová***  
***Miroslava Štelbaská***

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej primerané podmienky na činnosť.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom,

funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

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

## **Článok 17**

***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.8 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods. ZP)
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),

- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

**b) informovať odborovú organizáciu najmä :**

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
  - b) o dôvodoch prechodu
  - c) pracovnoprávných, 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 raz za 1 rok (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o
  - 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),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 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 použítí mzdových prostriedkov a poskytovať rozboru hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);

**c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP )
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky , prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.8, písm. a/ ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP ),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);

- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§30e ods.6 zákona č. 355/2007 Z.z.)
  - určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák.č. 138/2019 Z.z.)
- 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 (§ 239 ZP).

### **Článok 18**

#### ***Záväzky odborovej organizácie***

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

### **Článok 19**

#### ***Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci***

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať

potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- a) zarad'ovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
- d) zabezpečiť pre zamestnancov posúdenie rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia najmenej raz za 18 mesiacov a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm.c) zákona NR SR č.355/2007 Z. z.
- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP)
- h) poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),

- k) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- l) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§ 30e ods. 18 zákona 355/2007 Z. z.)
- m) zamestnávateľ zabezpečí, aby návrh a určenie odborných zamestnancov alebo dodávateľov na výkon preventívnych ochranných služieb bol predložený odborovej organizácii na vyjadrenie v primeranej lehote. (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP)
- n) zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii (§ 7 ods. 8a) zákona o BOZP)
- o) zamestnávateľ zabezpečí po dohode s odborovou organizáciou menovanie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť s tým, že s ich menami budú oboznámení všetci zamestnanci dotknutých pracovísk. Za ich aktívnu činnosť im bude zamestnávateľ vyplácať odmenu vo výške ..... € polročne/ročne. (§ 20 ods. 1 písm. a zákona OVZ)

## **Článok 20**

### **Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

**a/** kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancova kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

- b/** kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
- c/** požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d/** upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e/** zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

## **Článok 21**

### **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- b/** 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 14 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.)
- c./** zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebapoznanie a riešenie konfliktov



## **Článok 22**

### ***Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov***

- (1) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 11 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

## **Článok 23**

### ***Stravovanie***

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

- (2) Zamestnávateľ sa bude pri zabezpečovaní stravovania zamestnancom riadiť vnútorným predpisom o zabezpečovaní stravovania

- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

- (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 0,50 € na jedno hlavné jedlo.

## **Článok 24**

### ***Starostlivosť o kvalifikáciu***

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, podľa potrieb zamestnávateľa

dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

### **Článok 25**

#### ***Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie***

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,25%

(2) Základom na určenie ročného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelenia do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

(3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(4) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe D, ktorá je súčasťou tejto KZ.

### **Štvrtá časť**

### **Článok 26**

#### ***Záverečné ustanovenia***

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

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

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

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

V Lietavskej Lúčke      dňa 19. 2. 2026

-----  
odborová organizácia  
Monika Zvrškovcová  
Predseda ZO

-----  
zamestnávateľ  
Martina Berníková  
riaditeľka školy

Príloha A/

### **Splnomocnenie**

Základná organizácia OZPŠaV pri Materskej škole Lietavská Lúčka, Skalka 17, 013 11 Lietavská Lúčka, IČO: 57366870, na základe uznesenia výboru ZOOZ, č.1, zo dňa 16.01.2026, ktorý je aj štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Moniku Zvrškovcovú, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na obdobie 2026 - 2030, ako ju aj splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2026 - 2030 v mene našej základnej organizácie.

Lietavská Lúčka 16. 01. 2026

.....  
za Výbor ZOOZ  
Miroslava Štelbaská

Splnomocnenie prijímam.

Lietavská Lúčka 16. 01. 2026

Monika Zvrškovcová

### **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, rozpisie 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.

## 1.1 Rozsah práce nadčas (nadčasovej práce pedagogických zamestnancov)

1. Zamestnávateľ presne rozvrhne predovšetkým základný úväzok pedagogického zamestnanca a osobitne určí hodiny v výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúce tento základný úväzok, ktoré sa budú považovať za prácu nadčas
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 činnosti<sup>1</sup> 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) v rámci svojej pracovnej doby, nadčasová hodina mu nevzniká, nakoľko vykonával dozor nad deťmi.
7. Pri čerpaní dovolenky a NV sa najprv (prednostne) čerpá dovolenka, čerpanie NV sa uprednostní počas letných 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 hodín<sup>2</sup> 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 odpracuje minimálne polovicu pracovného času

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

<sup>2</sup> 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.

## **1.2 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.

### **Kritériá udeľovania osobných príplatkov**

#### **Pedagogický zamestnanci**

Priamy nadriadený v rámci hodnotenia pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca a pri navrhovaní výšky osobného príplatku zohľadňuje tieto oblasti:

- a) Pracovný výkon v rámci stanovených hodnotiacich kritérií - edukačný proces, dieťať a, postoje a iné úlohy. Za základné kritériá pracovného výkonu sa považuje kvalita, kvantita a vykonávanie úloh načas.
- b) Pracovné správanie v rámci stanovených hodnotiacich kritérií - správanie, dodržiavanie noriem a záujem o ďalší profesionálny a osobný rozvoj.
- c) Aktivity a výsledky pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca pri skvalitňovaní vlastnej práce.
- d) Dodržiavanie pracovnej disciplíny a úroveň dodržiavania etických noriem v zmysle Etického kódexu pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov.
- e) Osobný potenciál (odborná spôsobilosť, organizačné schopnosti, pozitívne myslenie, flexibilita, empatia, kreativita, samostatnosť, iniciatíva, dôslednosť, analytické myslenie, autorita) a sociálne zručnosti (tímová spolupráca, interná a externá komunikácia, ochota a vytváranie podmienok pre dobré medzil'udské vzťahy).

#### **Nepedagogický zamestnanci:**

V prípade zamestnancov na prevádzkovom úseku týmito kritériami sú:

- a) dlhodobu kvalitne vykonávanú prácu, znižovanie nákladov,
- b) prístup k práci, včasnosť plnenia pracovných povinností, samostatné iniciatívne a tvorivé návrhy na optimalizáciu výkonu práce,
- c) čistota pracovného prostredia, zvyšovanie hygieny prostredia a vytváranie estetického prostredia,
- d) ústretovosť, vzájomná spolupráca,
- e) efektívne využívanie fondu pracovného času a ochota pracovať v prípade zvýšenej potreby práce nad rámec svojich povinností,
- f) kvalitné vykonávanie bežnej údržby,
- g) spoľahlivosť a pracovná disciplína.

**V prípade zamestnancov na ekonomicko-administratívnom úseku týmito kritériami sú:**

- a) samostatnosť a iniciatívnosť práce, a to aj v období nárazovo zvýšenej potreby práce,
- b) návrhy na optimalizáciu a racionalizáciu práce s efektívnym prínosom pre školu,



- c) získanie (sprostredkovanie) pomoci pre školu,
- d) účelné a efektívne čerpanie finančných prostriedkov,
- e) vykonávanie odborných prác, uzávierok, spracovanie účtovných dokladov a štatistík bezchybne a načas,
- f) bezchybné peňažné a pokladničné manipulácie a účtovné operácie,
- g) sledovanie a uplatňovanie nových vedomostí a všeobecne záväzných právnych predpisov v hospodárskej, ekonomickej, mzdovej a personálno-právnej oblasti,
- h) osobná angažovanosť mimo pracovnej náplne.

Príloha D

**Materská škola Lietavská Lúčka, Skalka 17, 013 11 Lietavská Lúčka**

**Sociálny fond**

**Rozpočet sociálneho fondu na rok 2026**

**Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2026:**

- a.) Povinný prídely vo výške 1% + ďalší prídely podľa KZ za kalendárny rok -  
1630,-€
- b.) Zostatok z minulého roka - 1440,- €
- SPOLU:            3070,- €**

**Použitie a čerpanie sociálneho fondu na rok 2026:**

- a.) **Stravovanie 615 , - €**
- b.) **Podniková sociálna politika:**
  - 1.) Regenerácia pracovnej sily 1000,- €
  - 2.) Školenie predsedníčky ZO 150,- €
- c.) **Sociálna výpomoc nenávratná**
  - 1.) Zakúpenie venca, kytice 100,- €

**SPOLU:    1865 , - €**

**Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

**a.) Stravovanie**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok vo výške 0,50€ na jeden odobratý obed

**Podniková sociálna politika**

Zo SF poskytne zamestnávateľ zamestnancom príspevok:

- 1.) Zamestnanci obdržia benefit za vykonanú prácu v kalendárnom roku vo výške 1000 € . Tento benefit môže byť vo forme :
  - Regenerácie pracovnej sily.
- 2.) Školenie predsedu ZO do výšky 150€

**b.) Sociálna výpomoc nenávratná**

Zo SF poskytne zamestnávateľ zamestnancom príspevok:

1.) Na zakúpenie venca, kytice pri úmrtí rodinného príslušníka do výšky 30 €.

V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov.

Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 01.01.2026, ich účinnosť končí 31.12.2026

**Martina Berníková**

.....  
Zamestnávateľ

**Monika Zvrškovcová**

.....  
Predsedníčka ZO OZ