Spojená škola, P. Mudroňa 46, Martin
P.Mudroňa 46, PSČ 036 01 Martin, Telefón 043/4134004,IČO 56351160

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2026

uzavretá medzi

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Špeciálnej základnej škole v Martine,
zastúpená: Iveta Holotová
splnomocnenec na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe splnomocenstva zo dňa 16.12.2025 (ďalej Odborová organizácia)

a

Spojená škola, P. Mudroňa 46, Martin, zastúpená: Mgr. Ľudmila Brisudová, riaditeľka školy

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. z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva stanov odborovej organizácie a z splnomocenstva zo dňa 16.12.2025, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Ivetu Holotovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Splnomocenstvo zo 16.12.2025 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.2024 oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch „ZPOZ“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“.

Článok 2
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1)Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 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

by Anonymizer.sk

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 pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2026 a končí 31.12.2026.

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 „doplnok ku KZ" a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcna (teda nie retroaktívne) 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.

Č[redacted] 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto 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 dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. 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 30 dní od požiadania.

(4) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

by Anonymizer.sk

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

[redacted]

Článok 7

Pracovný pomer na určitú dobu

(1) **Ďalšie predĺženie** alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do 2 rokov medzi tými istými účastníkmi je možné v zmysle ZP §48.

(2) **Dôvod** na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa ZP §48 ods.4 sa uvedie v pracovnej zmluve.

Článok 8

Mzdy, príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(1)Pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o14%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, alebo sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o14%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach(13bOVZ).

(2) Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov (13bOVZ).

(3) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor (14c OVZ).

(4) Pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania za každých 50 hodín v sume 3 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, po úspešnom ukončení adaptačného vzdelávania.

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

(6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

(7) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa

by Anonymizer.sk

(8) 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.

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

(10) 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 7. (§ 19 OVZ)

(11) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 19a OVZ.

(12) Za nadčasovú prácu zamestnávateľ, pokiaľ tomu nebránia prevádzkové dôvody, po dohode so zamestnancom poskytne mu náhradné voľno mimo vedľajších a hlavných prázdnin.

Článok 9
Osobný príplatok

(1)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 štatutárny orgán zamestnávateľa na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

(2)Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní osobitne vypracované kritéria, ktoré sú verejne dostupné zamestnancom.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desatiny eura.

(4) 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).

Článok 10
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. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na mzdu 29. dňa príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods.3 ZP).

Anonymizer.sk

o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP).

Článok 11
Odstupné a odchodné

(1) Zamestnancovi, ktorý požiada o skončenie pracovného pomeru dohodou pred začatím plynutia výpovednej doby v súvislosti s výpoveďou v zmysle § 63 ods. 1 písm. c) zamestnávateľ vyplatí odstupné v zmysle § 76 ZP.

Článok 12
Odmeny

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu, a to podľa počtu odpracovaných rokov v Spojenej škole, P. Mudroňa 46, Martin (ďalej škole) takto:

- do 4 rokov 30 % funkčného platu,
- od 4 do 8 rokov 60 % funkčného platu,
- od 8 do 15 rokov 80 % funkčného platu,
- nad 15 rokov do plnej výšky jeho funkčného platu.

2. V osobitne zdôvodnených prípadoch možno priznať zamestnancovi túto odmenu individuálne v zmysle ods. 1 až do plnej výšky funkčného platu aj bez dodržania podmienky odpracovanej doby v škole (napr. započítanie odpracovaných rokov u rovnakého zriaďovateľa a i.).
Ak má zamestnanec uzatvorených viac pracovných pomerov, odmena sa poskytne len raz, a to za hlavný pracovný pomer.

Článok 13
Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že možná, v závislosti od mzdových prostriedkov, celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie (ďalej DDP) alebo doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2025 je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na DDP.

Článok 14
Pracovný čas zamestnancov

1. Pracovný čas zamestnanca - §85 ods.5 ZP je 37 a 1/2 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 a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke je 35 hodín týždenne.

(2) Zamestnávateľ umožní podľa podmienok školy pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace ostatnými činnosťami súvisiacimi s pedagogickou prácou mimo pracoviska v zmysle rozvrhnutia pracovného času.

by Anonymizer.sk

za čas pracovnej cesty (plnenie pracovných úloh vrátane cestovania) mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorá nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou (§96 ods.b)

Článok 15
Dovolenka na zotavenie

(1) §103 ZP - základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka učiteľov, vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, pedagogických asistentov, odborných zamestnancov a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 16
Dôležité osobné prekážky v práci

V zmysle § 141 ods.3 a § 231 ods.1 ZP zamestnávateľ poskytne:

- deň pracovného voľna s náhradou mzdy nad rámec ustanovení § 141 Dôležité osobné prekážky v práci
  a) ods. 2 písm. d) úmrtie rodinného príslušníka,
  b) ods. 2 písm. e) na vlastnej svadbe a svadbe dieťaťa,
  c) osamelej matke alebo zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa do 10 rokov a zamestnancovi s dieťaťom ZŤPS žijúcom v spoločnej domácnosti

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 17
Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto 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 18
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

by anonymizer.sk

ministerstvo).

Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zvážia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 19

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych 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. 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.6 ZP).

Článok 20

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 v súlade s § 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť:

a) členovi odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na dohodnutý čas 8 hod. mesačne (mesačne 15 min. x priemerný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok.

b) Zamestnávateľ má právo skontrolovať, či člen odborového orgánu využíva pracovné voľno podľa písm. b na účely, na ktoré mu bolo poskytnuté. Pri kontrole predloží člen odborového orgánu výkaz činností odpracovaných pre odborovú organizáciu.

c) telefónnu linku za účelom telefonického spojenia, počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu,

d) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom organizovania podujatí, vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

Článok 21

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania

by Anonymizer.sk

(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.9 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods.1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90ods.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.6 a 9 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 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 dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití a poskytnutí príspevku odborovej organizácii(§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- 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)o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za..(§ 47ods. 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 skončiť (§ 73 ods.2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2

Anonymizer.sk

- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory 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),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 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),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 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 (§191ods.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);

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych 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 22
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.

by Anonymizer.sk

(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 23
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 :

b/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav , schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

c/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),

d/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),

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 (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),

h/ poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP),

i/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

j/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),

k/ kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),

l/ kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),

m/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

n/znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

by Anonymizer.sk

Článok 24
Kontrola odborových 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 vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
b/ kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, 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,
d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
e/ zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach BOZP.
(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariad. vlády SR č.395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 25
Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :
a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu,
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 (§ 8 zák.č.462/2003 Z.z.),

Článok 26
Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 27
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.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

Anonymizované

(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 aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 1,00 euro na jedno hlavné jedlo.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancov formou peňažného plnenia počas celodennej práce z domácnosti v čase keď nie sú v prevádzke zmluvné stravovacie zariadenia prednostne počas hlavných školských prázdnin resp. mimoriadnych situácii.

Článok 28
Starostlivosť o kvalifikáciu

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

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 29
Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
a) povinným prídelom vo výške **1 % a**
b) ďalším prídelom vo výške **0,05 %** zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

(2)Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení (za predpokladu, že to mzdové podmienky budú dovoľovať, viď čl.13)

Štvrtá časť
Článok 30
Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy.

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

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

jyj.Anonymizer.sk

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák.č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.

V Martine dňa 30. decembra 2025.

[redacted]

Iveta Holotová
základná organizácia OZ

[redacted]

Mgr. Ľudmila Brisudová
štatutárny zástupca zamestnávateľa

by Anonymizer.sk

Príloha č.1

S p l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Špeciálnej základnej škole v Martine, na základe uznesenia výboru ZOOZ, zo dňa 16.12.2025, ktorý je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto Ivetu Holotovú, predseda základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2026, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2026 v mene našej základnej organizácie.

Martin 16.12.2025

[redacted]

.....

za Výbor ZOOZ

Splnomocenstvo prijímam.

Martin 16.12.2025

[redacted]

.....

Iveta Holotová

by Anonymizer.sk

Príloha KZ č.2

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu v roku 2026

Čl. 1
Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len „SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

2. Sociálny fond má jedného adresáta a tým je zamestnanec. Nevzťahuje sa na rodinných príslušníkov.
   Fond sa vzťahuje taktiež na zamestnancov na rodičovskej dovolenke iba čl. 3 bodoch 4.2, 5,6 .

3. Zamestnanec v hlavnom pracovnom pomere predloží žiadosť vrátane všetkých náležitostí (potvrdení, ktoré dokladujú správnosť uvedených údajov) riaditeľovi školy. Riaditeľ školy a výbor ZO OZ sa k žiadosti vyjadrí.
   Uvedený postup je záväzný pre čerpanie všetkých častí tvorby sociálneho fondu.
   Realizáciu schvaľujú štatutárny zástupcovia zmluvných strán.
   Peňažné plnenie po zdanení bude poukázané spolu s mesačnou mzdou na osobný účet zamestnanca.

4. Rozpočet a pravidlá sociálneho fondu sú súčasťou kolektívnej zmluvy s platnosťou na príslušný kalendárny rok a sú schvaľované zástupcami zamestnávateľa a výboru OZ.

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

6. Nevyčerpané finančné prostriedky SF predchádzajú do nasledujúceho obdobia.

7. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

8. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

9. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Beáta Matejovská.

Čl. 2
Rozpočet sociálneho fondu

by Anonymizer.sk

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2026

prídel do výšky 0,05 %	423,00
zostatok SF z predchádzajúcich rokov	5882,02
Spolu :	**15 080,02**

Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2026

1. na stravovanie (44 x stravovacie dni 200 x 1€)	8800
2. na liečebnú starostlivosť – regeneráciu (44x40€)	1760
3. na dopravu do zamestnania (44x30)	1320
4. na dary	450
5. na kultúrnu, spoločenskú činnosť	1848
6. na vzdelávanie	902,02
Spolu :	**15 080,02**

Čl 3.
Čerpanie sociálneho fondu

1. Na stravovanie

Nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov vo výške 1,00 € za každý odobratý obed zamestnanca, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.

2. Na regeneráciu pracovnej sily

Za plaváreň, saunu, solárium, masáže, posilňovňu, cvičebné aktivity **40€** na zamestnanca 1 x za rok .
Zamestnancom, ktorí sú v pracovnom pomere na kratší pracovný čas alebo neodpracovali celý kalendárny rok sa suma úmerne kráti.
Zamestnanci obdržia príspevok spolu s mesačnou mzdou.
Požadované doklady : potvrdenie o nákladoch je potrebné predložiť hospodárke školy najneskôr do 30.11. 2026.

3. Na dopravu pre zamestnancov do zamestnania

Zamestnávateľ 1x ročne poskytne zamestnancom s pracovným úväzkom nad 0,3 príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť v sume 30 **€.**
Zamestnancom, ktorí neodpracovali celý kalendárny rok, sa suma úmerne kráti

4. Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom :

4.1 „ Deň učiteľov „ 2 kytice v hodnote **do 210 €**
na pracoviská Ul. Mudroňova 46 a Ul. východná 16 42x5=210€

4.2 Na zakúpenie smútočnej kytice, venca pri úmrtí zamestnanca (resp. bývalého zamestnanca), ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu v hodnote **do 80,- €** 80x3=240€

5. Príspevky na zabezpečenie kultúrnych a spoločenských podujatí

5.1 pri príležitosti osláv „Dňa učiteľov„ **do 1100,-** € (na zamestnanca 44xcca25,00=1100)
5.2 pri príležitosti „Vianočného stretnutia" **do 748 €**

by Anonymizer.sk

6. Zamestnancom ako príspevok na vzdelávacie, odborné podujatia

6.1 **Skupinové vzdelávacie podujatia** v sume **do 902,02 €.**

V Martine 30.12.2025

Za OZ :

[redacted]

Za školu :

[redacted]

by Anonymizer.sk