

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok
zamestnávania zamestnancov na rok 2026 - 2027

zmluvné strany

**Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Centre voľného času AHOJ, Teplická 83, 921 01 Piešťany, zastúpená Mgr. Alžbetou Behanovou,
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov
základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 8.1.2026 (ďalej odborová organizácia)**

a

**Centrum voľného času AHOJ, Teplická 83, 921 01 Piešťany, IČO: 36094200,
zastúpené Mgr. Annou Kašovou, riaditeľkou školského zariadenia (ďalej zamestnávateľ)**

podľa § 2 ods.3 písm. d zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení
neskorších predpisov

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU
na roky 2026 - 2027

Časť I

Všeobecné 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 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 8.1.2026, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Alžbetu Behanovú, predsedu odborovej organizácie od roku 2020. Plnomocenstvo z 8.1.2026 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.2001. Oprávnenie 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“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2026 skratka "KZVS".

Časť II

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vstupovať 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, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

(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.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 10. januára 2026 a končí dňom 31. decembra 2027.

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 „doplňok ku KZ“ a čísloujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) 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.

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

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby.

(4) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listiny základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

(5) Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240, ods. 6 ZP).

Článok 6

Riešenie kolektívnych sporov

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. 3 ZP).

Časť III

Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

Článok 7

Ostatné nároky a práva zamestnancov z tejto KZ

- (1) Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
- (2) Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok súhlasom odborového orgánu.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi, ktorý je v trvalom pracovnom pomere, odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu.

Článok 8

Odstupné

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí 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.

Článok 9

Odchodné

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 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 dvoch funkčných plátov zamestnanca.
- (2) Pri skončení pracovného pomeru po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca.

Článok 10

Zamestnávateľ je povinný informovať zamestnancov, s ktorými bude rozviazaný pracovný pomer z dôvodov organizačných zmien, o ich právach a povinnostiach. Zamestnávateľ bude pravidelne informovať zamestnancov v pracovnom pomere na dobu určitú a zástupcu zamestnancov o pracovných miestach na dobu neurčitú, ktoré sa u neho uvoľnili.

Článok 11

Osobný plat

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Podľa ust. § 4 ods. 1 písm. b) citovaného zákona, zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom patrí plat, ktorým môže byť aj osobný plat. Priznanie osobného platu je ustanovené v § 7a) citovaného zákona, len počas vykonávania osobitne významných pracovných činností alebo mimoriadne náročných pracovných úloh na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Článok 12

Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností môže priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (2) O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- (3) Limit osobného príplatku na účely odseku 1 je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100% z platovej tarify a platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšený o 14%.

Článok 13

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Jedná sa o manuálne a fyzický pracujúcich zamestnancov a o ekonomických zamestnancov.

Článok 14

Výplata platu

Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr do posledného dňa nasledujúceho mesiaca.

Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr k 15. dňu v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat sa zasiela zamestnancovi na účet, ktorý si sám určil.

Článok 15

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP pracovný čas zamestnancov v Centre voľného času Ahoj, Teplická 83, Piešťany, je 37 a ½ hodiny týždenne.

(2) Vzhľadom na rozvrhnutie pracovného času pedagogických zamestnancov podľa §6 Zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov týždenný pracovný čas tvorí čas:

- priamej výchovno-vzdelávacej činnosti,
- ostatných činností, ktoré súvisia s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávanie ostatnej činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

(4) Ak to prevádzkové dôvody dovoľia môže sa zamestnávateľ dohodnúť s ostatnými prevádzkovými zamestnancami **na pružnom pracovnom čase**.

(5) Prestávka na jedenie a odpočinok sa poskytuje v trvaní 30 minút za deň.

Článok 16

Sociálna starostlivosť

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom 2 dni pracovného voľna, tzv. sick days, s náhradou mzdy z iných dôvodov ako sú osobné prekážky v práci v zmysle §141 ods. 3 písm. b) Zákonníka práce. Voľno bude zamestnancovi poskytnuté na základe vopred dohodnutej ústnej žiadosti zamestnanca zamestnávateľovi a jej schválení.

Článok 17

Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov. Dovolenka riaditeľa školy, jeho zástupcov a učiteľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Článok 18

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

(1) Práca nadčas bude nariaďovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

- a) pre každého zamestnanca max. vo výške 150 hodín za rok (§97 ods.7 ZP)
- b) zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovnú Zákonníkom práce (ďalej len „ZP“) v rozsahu najviac 250 hodín za rok

Podmienky práce nadčas:

- a) zastupovanie počas dovolenky alebo práceneschopnosti
- b) podľa príkazu riaditeľa Centra voľného času AHOJ

Hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca sa považuje za 1 hodinu práce nadčas.

(2) Nadčasovú prácu si budú zamestnanci čerpať formou náhradného voľna po dohode so zamestnávateľom - obvykle v čase prázdnin.

Článok 19

Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, 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.

(3) Zvyšovanie kvalifikácie a vzdelávania zamestnancov sa riadi podľa plánu profesijného rozvoja vydaného riaditeľom školy a schváleného odborovou organizáciou, ktorý vyplýva zo zamerania. Podľa miery zamerania vzdelania sa určuje podľa § 14e príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca.

(4) Súčasťou funkčného platu pedagogického a odborného zamestnanca, s účinnosťou od 1. septembra 2019, je aj príplatok za profesijný rozvoj § 4 ods. 1, písm. x. zák.č.553/2003 . Ak bol PZ alebo OZ podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 priznaný kreditový príplatok, tento kreditový príplatok sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj - § 32g, a vypláca sa do 31. augusta 2026. To znamená, že kreditový príplatok, ktorý do 31.8.2019 bol zložkou funkčného platu PZ alebo OZ, s účinnosťou od 01.09.2019 je zložkou funkčného platu ako príplatok za profesijný rozvoj (§ 32g).

Článok 20

Zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.

b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem.

c/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

- od prvého dňa do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.).

(2) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP §6 až § 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia

prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce .

Článok 21

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla.
- (3) U zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu postupuje podľa zákona o cestovných náhradách.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v sume 0,80 € na jedno hlavné jedlo.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť počas mesiacov celého roka okrem dovolenky a PN stravovací lístok v hodnote podľa platných predpisov.

Časť IV

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

Článok 22 Sociálny fond

- (1) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (2) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (3) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. účtu: 5228304003/5600. Na tento účet sa prostriedky 1 krát mesačne zálohovo odvádzajú vo výške 1,25% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- (4) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- (5) Za dodržanie pravidiel s hospodárením so SF je zodpovedný ekonóm Centra voľného času AHOJ, Teplická 83, 921 01 Piešťany.

Článok 23

- (1) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2026 - 2027
 - a/ stravovanie
 - b/ občerstvenie pri slávnostných príležitostiach (vianočné posedenie, Deň učiteľov...)

c/zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca ak má dostatok finančných prostriedkov, môže poskytnúť zamestnancovi príspevok na rekreáciu – zákon č.311/2001 Z.z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako Zákonník práce), v osobitnom § 152a, ktorý určuje podmienky jeho poskytnutia.

Časť V

Záverečné ustanovenia

Článok 24

Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na roky 2025 - 2026, nadobúda účinnosť 1. januára 2025 a končí 31. decembra 2026.

Článok 25

Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 pracovných dní.

Článok 26

Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované raz za rok na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a odborovej organizácie, ktoré zvolá odborová organizácia.

Článok 27

Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby vedúci zamestnanci oboznámili zamestnancov s touto kolektívnou zmluvou.

Článok 28

Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

V Piešťanoch dňa 10.1.2026

Za odborovú organizáciu – OZ PŠaV SR
Mgr. Alžbeta Behanová–predsedníčka

Za zamestnávateľa – CVČ Ahoj, Teplická 83, Piešťany
Mgr. Anna Kašová - riaditeľka CVČ Ahoj

Príloha č. 1

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia OZPŠaV pri Centre voľného času AHOJ, 921 01 Piešťany, na základe uznesenia výboru ZOOZ, splnomocňuje týmto Mgr. Alžbetu Behanovú, predsedníčku ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2026 - 2027 v mene našej základnej organizácie.

Piešťany, 08-01-2026

.....
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

Piešťany, 08-01-2026

.....
Mgr. Alžbeta Behanová

Centrum voľného času Ahoj, Teplická 83, 92101 Piešťany

Mgr. Anna Kašová	riadiateľka CVČ	_____
Mgr. Andrea Vrtíková	ekonómka CVČ	_____
Peter Bajnok	vychovávateľ CVČ	_____
Mgr. Alžbeta Behanová	vychovávateľka CVČ	_____
Mgr. Katarína Bajzíkova	vychovávateľka CVČ	_____
Ing. Marek Chalás, MBA	vychovávateľ CVČ	_____
Vlasta Porubská	upratovačka CVČ	_____
Dominik Gašpar	školník CVČ	_____