

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená na rok 2026 medzi zmluvnými stranami:

Stredná priemyselná škola stavebná Dušana Samuela Jurkoviča, Lomonosovova 7, Trnava IČO:00399817, zastúpená Ing. Marcelom Chrvalom, MBA, riaditeľom školy (ďalej len zamestnávateľ)

a

Základná organizácia OZ PŠaV pri Strednej priemyselnej škole stavebnej Dušana Samuela Jurkoviča, Lomonosovova 7, Trnava zastúpená PaedDr. Adrianou Vaculovou, predsedníčkou ZO OZ pri SPŠ stavebnej Dušana Samuela Jurkoviča v Trnave splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie (ďalej len odborová organizácia).

Kolektívna zmluva na rok 2026 (ďalej len KZ) je uzatvorená súlade s ustanovením § 1 ods. 1 písm. b) 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; § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (Zákonník práce, ďalej len ZP); zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie KZ

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov a podľa čl. 5 ods. 6 prvá veta stanov OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva zo stanov odborovej organizácie a plnomocenstva štatutára PaedDr. Adriany Vaculovej, predsedníčky ZO OZ, na tento úkon.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť KZ

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zamestnancov organizácie v pracovnom pomere na plný a kratší pracovný čas. Nevzťahuje sa na zamestnancov pracujúcich na dohodu o brigádnickej práci študentov, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o vykonaní práce.
3. Táto KZ je platná dňom podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť sa začína dňom zverejnenia a končí 31. 12. 2026 okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet a na kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa.

Článok 4

Zmena KZ

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po vzájomnej dohode zmluvných strán písomnou formou. Zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“, číslované v poradí uzatvárania.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ riešiť všetky zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a finančné nároky vyplývajúce z prideleného rozpočtu zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia KZ.

Článok 5

Archivovanie KZ

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s KZ

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpise KZ túto rozmnožiť a v 2 rovnopisoch ju neodkladne doručiť predsedovi ZO OZ.
2. ZO sa zaväzuje zabezpečiť neodkladne oboznámenie všetkých zamestnancov.
3. Novoprijatých zamestnancov oboznámi s ustanoveniami KZ zamestnávateľ v rámci povinností v zmysle § 47 ods. 2 Zákonníka práce.

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

Článok 7

Príplatky a odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok za zmenu mesačne v zmysle § 13 zákona č. 553/2003, v rámci rozpätia 1,3 – 10 % tarifného platu v dvojzmennej prevádzke minimálne..... 20,- €.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci, za hodinu práce v sobotu a v nedeľu a za hodinu práce vo sviatok príplatky v zmysle § 16, 17, 18 zákona č. 553/2003 Z. z. Za nočnú prácu sa považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.
3. Zamestnávateľ vyplatí pevnou sumou príplatok za riadenie riadiacim zamestnancom podľa organizačnej štruktúry v zmysle § 8 zákona č. 553/2003 Z. z. v závislosti od počtu riadených zamestnancov, náročnosti práce a osobnej zodpovednosti.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom osobný príplatok diferencovane v zmysle rozpočtovaných finančných prostriedkov minimálne 6 % - 10 % z objemu vyplácaných tarifných plátov. Stanovenie výšky osobného príplatku na zamestnanca sa riadi príslušnými ustanoveniami vnútorného poriadku pre odmeňovanie zamestnancov organizácie. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok určiť pevnou sumou vždy na začiatku kalendárneho roka alebo od 01. 09. predchádzajúceho roka na celý rok. Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
5. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi odmenu:
 - a) za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúce rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce;
 - b) za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy;
 - c) na zvýšenie motivácie za vedenie žiakov v súťažiach a projektoch a to:
 - odmenu 100 – 200 € za vedenie minimálne jedného študenta, ktorý sa umiestni na 1. - 3. mieste krajského kola súťaže,
 - odmenu 200 – 300 € za vedenie minimálne jedného študenta ktorý sa umiestni na 1. – 3. mieste celoštátneho kola súťaže.
 - d) Za organizáciu a prípravu školského kola súťaže, z ktorého vzíde postupujúci do vyššieho kola kompenzáciu vo forme náhradného voľna v sume 7 hodín (420 minút).
 - e) Za úspešné vedenie každého jedného študenta v školskej projektovej súťaži (napr. SOČ a i.) alebo za vedenie študenta v oblasti tzv. vlastného projektu kompenzáciu vo forme náhradného voľna v sume 12 hodín (720 minút).

Výška konkrétnych odmien závisí od objemu rozpočtovaných finančných prostriedkov. Stanovenie výšky je na základe návrhu príslušného riadiaceho pracovníka a zamestnávateľ sa ich výšku zaväzuje prerokovať s predsedom ZO OZ. Súčasťou návrhu bude informácia o konkrétnom umiestnení a súťaži. Kritériá na udeľovanie odmien sa prerokujú s ZO OZ pred ich priznaním.

6. Zamestnávateľ poskytne tarifný plat:
 - a) pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi podľa stupnice platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov uvedenej v prílohe č. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov;

b) nepedagogickému zamestnancovi podľa základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme uvedenej v prílohe č. 3 zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Platové tarify pedagogických a odborných zamestnancov sa zvýšia v prípade platnosti neskorších predpisov.

Zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

7. 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 príslušné príplatky.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov pri odpracovaní u zamestnávateľa:
najmenej dvoch rokov a menej ako päť rokov:.....do 50 % sumy jeho funkčného platu;
najmenej piatich rokov:.....do 100 % sumy jeho funkčného platu
v zmysle § 20 zákona 553/2003 Z. z. a v závislosti od objemu mzdových prostriedkov. Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu:
a) Pri príležitosti letných dovolení (výplata v júni kalendárneho roka).
b) Pri príležitosti vianočných sviatkov (výplata v decembri kalendárneho roka).
9. Pedagogickému zamestnancovi na školskom internáte za 1 hodinu činnosti počas nočného klúdu nad rámec jeho úväzku patrí 1 hodina náhradného voľna a príplatok za prácu v noci.
10. Zamestnávateľ vyplatí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v zmysle § 13a a § 13b zákona č. 553/2003 Z. z. pedagogickým zamestnancom poverených touto činnosťou počas celého školského roka.
11. Zamestnávateľ vyplatí príplatok za profesijný rast v zmysle § 14 zákona č. 553/2003 Z. z. a príslušného interného predpisu. Príplatok sa poskytuje na dobu siedmich rokov najviac v sume 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený. Príplatok sa určí pevnou sumou. Príplatok nepatrí zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady, začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi.
12. Zamestnancom, ktorí dosiahli požadovaný počet kreditov a boli im uznané riaditeľom školy podľa účinných predpisov do 31. 8. 2019, sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. 8. 2026.
13. Zamestnávateľ vyplatí príplatok začínajúcim pedagogickým zamestnancom v zmysle § 14c zákona č. 553/2003 Z. z. do doby úspešného ukončenia adaptačného vzdelávania.

Článok 8

Výplata platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne príkazom na úhradu najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2. Výplata platu sa realizuje na osobné účty zamestnancov. Zamestnávateľ môže v oprávnených prípadoch na základe dohody so zamestnancom odvádzať mzdu na viacero osobných bankových účtov.

Článok 9

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu. Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76 ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

1. Zamestnávateľ poskytne mesačný príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancovi, ktorý má uzatvorenú účastnícku zmluvu s niektorou doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, vo výške 2 % z hrubej mzdy zamestnanca, nie však viac ako príspevok zamestnanca. Zamestnancovi bude výška jeho príspevku vykonaná zrážkou zo mzdy na základe dohody o zrážkach zo mzdy, podpísanej zamestnancom, ako aj riaditeľom školy. Riaditeľ školy si vyhradzuje právo, po prerokovaní so ZO OZ a jednotlivými zamestnancami, pozastaviť vyplácanie príspevku podľa finančných možností rozpočtov jednotlivých organizačných jednotiek organizácie.
2. Zamestnávateľ uzavrie zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou nemá uzatvorenú zmluvu do 30 dní odo dňa, v ktorom sa o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 11

Určenie platu zamestnancov nezávisle od dĺžky praxe

1. Zamestnávateľ určí tarifný plat zamestnancov, (okrem pedagogických zamestnancov) v súlade s §7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšieho platového stupňa a najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej sú zaradení, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa podľa uznanej dĺžky praxe.
Určenie platu sa týka pracovných pozícií: vedúci odborno-ekonomický zamestnanec, odborno-ekonomický referent, referent pre agendu sekretariátu riaditeľa, vedúci školskej jedálne, správca IT, nočný vychovávateľ, školník, údržbár, vrátnik, vrátnik-informátor, upratovačka, kuchárka, pomocná kuchárka.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ 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 ¼ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej, nepretržitej alebo nepravidelnej prevádzke, ustanovuje sa pracovný čas 35 hodín týždenne. Prestávka na odpočinok a jedenie trvá 30 minút a nezapočítava sa do pracovného času.
2. Pracovný čas pedagogického zamestnanca je 37 a ½ hodiny a jeho plnením je základný úväzok v zmysle rozvrhu hodín príslušného školského roku a ostatná činnosť súvisiaca s výkonom pedagogickej činnosti. Pedagogické činnosti vykonávané nad rámec pracovného času sú nadčasová práca, za ktorú pedagogickému zamestnancovi patrí mzda alebo náhradné voľno v zmysle príslušného interného predpisu organizácie. Pri prekážkach v práci zo strany zamestnávateľa sa mzda alebo náhradné voľno za nadčasovú prácu riešia individuálne podľa hodín odpracovaných v týždni.
3. Pre zamestnancov na úseku výchovy zamestnávateľ zabezpečí nepretržitý odpočinok v týždni v zmysle ods. 5 § 93 ZP. Ak si povaha práce a podmienky prevádzky internátu vyžadujú pracovný čas v nedeľu, v nasledujúci týždeň bude mať zamestnanec zabezpečený nepretržitý odpočinok v sobotu a nedeľu.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s výkonom pedagogickej činnosti a vzdelávaním mimo pracoviska.
6. Zamestnávateľ sa dohodol v zmysle § 97 ods. 10 ZP so zamestnancami na výkone práce nadčas nad hranicu 150 hodín v rozsahu 250 hodín za kalendárny rok.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť zamestnancom 3 dni pracovného voľna s náhradou mzdy nad rámec nároku na dovolenku za kalendárny rok. Voľno je určené na riešenie individuálnych osobných situácií zamestnancov počas školského roku, spravidla sa nečerpá súvislo a poskytuje sa na písomnú žiadosť zamestnanca
8. Čerpanie voľna na základe článku 12 ods. 7 kolektívnej zmluvy na rok 2026:
 - a) Táto výhoda sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnaných na dohodu o pracovnej činnosti.
 - b) Táto výhoda sa poskytuje až po uplynutí skúšobnej doby.
 - c) Nevyčerpané voľno sa neprenáša do nasledujúceho roka.
 - d) Za pracovné voľno vyčerpané týmto spôsobom nevzniká zamestnancovi nárok na stravný lístok.
 - e) Pracovné voľno sa započítava do pracovnej doby ako ospravedlnená neprítomnosť na pracovisku.
 - f) Pracovné voľná čerpané týmto spôsobom sa nebudú uplatňovať v dvoch dňoch nasledujúcich po sebe.
 - g) V závislosti od rozsahu a doby trvania pracovného úväzku v kalendárnom roku sa čerpanie upravuje nasledovne:
 - pracovné voľno v kalendárnom roku pri minimálnom úväzku 50 % a dobe trvania pracovného pomeru najmenej 6 mesiacov.....3 dni;
 - v nižšom alebo kratšiu dobu trvajúcim úväzku.....1 deň.

h) Čerpanie uvedeného voľna sa rozptýli v období roka a to nasledovne:

január – marec.....1 deň,

apríl – jún1 deň,

október – december.....1 deň.

ch) O čerpanie takéhoto pracovného voľna je zamestnanec povinný požiadať najneskôr v deň jeho čerpania do 8.00 hod.

Článok 13

Pracovný pomer

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.
2. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodov uvedených v § 48 ods. 4d Zákonníka práce. Sú to práce ktoré vzniknú v špecifických situáciách prevádzky školy a to potreby zabezpečenia pedagogického a výchovného procesu.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľa školy, jeho zástupcov a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku. Pedagogickí zamestnanci si čerpajú dovolenku spravidla počas školských prázdnin. Nepedagogickí zamestnanci si čerpajú dovolenku po dohode so svojimi vedúcimi, s prihliadnutím na úlohy zamestnávateľa, ako aj na oprávnené záujmy zamestnanca. Dovolenka v uvedenej výmere patrí zamestnancom bez ohľadu na dĺžku trvania pracovného pomeru u zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť čerpanie zostatku dovolenky na zotavenie za predchádzajúci kalendárny rok v počte 10 pracovných dní do 30. 4. nasledujúceho kalendárneho roka. V odôvodnených prípadoch (dlhodobá PN, materská dovolenka a pod.) sa umožní prenos dovolenky do nasledujúceho kalendárneho roka po dohode so zamestnávateľom individuálne.

Článok 15

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa čl. 4 tejto KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru zmluvné strany majú právo použiť aj krajné prostriedky v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov. Právo zamestnancov na štrajk zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy SR nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov dotknuté.

3. Pri riešení kolektívnych sporov, t. j. spor o uzatvorenie KZ, doplnku KZ, respektíve plnenie záväzkov z KZ je možné využiť sprostredkovateľa na riešenie sporov zapísaného na MPSVR SR.
4. Zmluvné strany sa dohodli na rešpektovaní práv zamestnancov, riešení sťažností zamestnanca v zmysle pracovného poriadku organizácie a ZP.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť s náhradou mzdy zabezpečenie činnosti odborovej organizácie, t. j. bezplatné poskytnutie priestorov organizácie a kancelárskej techniky, telefón, email na nevyhnutnú činnosť a uvoľnenie funkcionárov na riadne zasadnutia vyšších odborových orgánov, poskytnutie rokovacej miestnosti a pokrytie nákladov za účelom vzdelávania a rokovania zo strany zamestnávateľa.
6. Zamestnávateľ rešpektuje práva závodného výboru základnej organizácie vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
7. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce zo ZP a tejto kolektívnej zmluvy vo veci informovania, vydania stanoviska alebo súhlasu ZO OZ vo veciach pracovno-právnych a otázkach súvisiacich zásadne s činnosťou organizácie.
9. Zamestnávateľ vopred prerokuje so závodným výborom základnej organizácie návrhy vnútorných predpisov týkajúce sa pracovných, organizačných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov, najmä:
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
 - c) opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov,
 - d) opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných, rekreačných a kultúrnych záujmov zamestnancov.
10. Zamestnávateľ umožní ZO OZ vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovno-právnych predpisov a ochrany zdravia pri práci.
11. Zamestnávateľ sa zaväzuje v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami ZP sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci svojich zamestnancov. V zmysle interných predpisov poskytovať pracovný odev, osobné a ochranné prostriedky.
12. Zamestnávateľ dbá na prísne dodržiavanie zákazu fajčenia na pracovisku.
13. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť lekárske prehliadky vybraných skupín zamestnancov, a to vodičom služobného motorového vozidla, zamestnancom pracujúcim v nočnej zmene, zamestnancom pracujúcim so zobrazovacími jednotkami a zamestnancom poslaných zamestnávateľom s náhradou mzdy, zabezpečiť pracoviská štandardnými hygienickými potrebami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem. Lekárske prehliadky skôr špecifikované sú platené z rozpočtových prostriedkov organizácie.
14. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti výška náhrady príjmu od 1. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti bude 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

15. Zamestnávateľ umožní čerpanie dovolenky v mimoriadnych prípadoch i mimo prázdnin za účelom opodstatneného liečebného pobytu a dôležitých osobných dôvodov po dohovore a odsúhlasení riaditeľom školy. Zamestnanci organizácie čerpajú riadnu dovolenku a náhradné voľno spravidla v čase prázdnin v zmysle plánu dovoleniek. Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch umožní (najmä nepedagogickému) zamestnancovi čerpať dovolenku aj v dĺžke ½ dňa.
16. Zamestnávateľ sa zaväzuje zamestnancom vo všetkých zmenách zabezpečiť v pracovných dňoch (mimo prázdnin) stravovanie poskytovaním jedného teplého hlavného jedla na pracovisku vo vlastnom zariadení. Zamestnávateľ umožní stravovanie vo svojom zariadení aj svojim bývalým zamestnancom, poberajúcim starobný alebo invalidný dôchodok.
17. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispieť na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. na jedno hlavné jedlo a zamestnanca sumou vo výške 0,50 €. Zamestnávateľ za deň, kedy nezabezpečil hlavné teplé jedlo, poskytne zamestnancom príspevok a to :
vo forme finančného príspevku vo výške 3,60 € zaslaného na účet zamestnanca (z toho príspevok zamestnávateľa na stravovanie vo výške 3,10 €, príspevok zo sociálneho fondu 0,50 €)
alebo
vo forme stravného lístka/elektronickej stravovacej karty v hodnote 5,64 € (z toho zamestnávateľ hradí 3,10 €, príspevok zo sociálneho fondu 0,50 €, zvyšok t. j. 2,04 € hradí zamestnanec).
Finančný príspevok alebo stravný lístok bude poskytnutý zamestnancom, ktorí v rámci pracovnej zmeny odpracujú minimálne 4 hodiny a zamestnanci na skrátený pracovný úväzok odpracujú určený úväzok. Forma príspevku, ktorú si zamestnanec zvolí, bude platná po dobu 12 mesiacov.
18. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov potrebnej pre výkon povolania, poskytovať pracovné úľavy v zmysle dohovoru, ustanovení ZP a schváleného plánu profesijného rozvoja.
19. Pracovné cesty zamestnanci vykonávajú na základe súhlasu riaditeľa školy alebo jeho zástupcu v zmysle všeobecne platných právnych predpisov.
Organizácia zamestnancovi, ktorý vykoná pracovnú cestu hradí:
- cestovné vo výške preukázaných nákladov verejnou dopravou,
- preukázané náklady na ubytovanie,
- stravné podľa Zákona o cestovných náhradách č. 283/2002,
- iné náklady spojené s výkonom práce,
- vreckové pri zahraničných pracovných cestách sa neposkytuje.
20. Čerpanie pracovného voľna na ošetrovanie, vyšetrenie zamestnanca, sprevádzanie člena rodiny, úmrtie rodinného príslušníka a ďalšie prekážky v práci zo strany zamestnávateľa v zmysle § 141 ods. 2 Zákonníka práce sú s náhradou mzdy. Ďalšie pracovné voľno v zmysle § 141 ods. 3 Zákonníka práce je možné udeliť bez náhrady mzdy v odôvodnených prípadoch. Organizácia poskytne vo výnimočne odôvodnených prípadoch, a to pri chronickom závažnom ochorení nad rámec dní na ošetrovanie, maximálne v trvaní 3 dni s náhradou mzdy.
21. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie v sume podľa čl. 15, bod 17 tejto KZ zamestnancovi, ktorý predloží lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára o špeciálnom režime stravovania, ktorý nedokáže organizácia zabezpečiť.
22. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na zotavenie s náhradou mzdy za celý pracovný deň, v ktorom sa zamestnanec podrobil darovaniu krvi alebo aferéze.

Článok 16

Sociálny fond

1. Celkový prídela do sociálneho fondu v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2026 je 1,05 %, z toho:
 - a) povinný prídela vo výške 1 %,
 - b) ďalší prídela vo výške 0,05 %zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Rozpočet sociálneho fondu na rok 2026 je prílohou KZ.
3. Finančné prostriedky sociálneho fondu môžu byť použité:
 - príspevok na stravovanie v zmysle čl. 15, bodu 17 tejto KZ,
 - odmeny pri jubileách maximálne do výšky 50,- € /životné jubileum 50 rokov a 60 rokov/,
 - peňažný príspevok zamestnancom školy na zabezpečenie kultúrneho, spoločenského a športového podujatia.
4. Odmena pri dosiahnutí životného jubilea podľa čl. 16 ods. 3 tejto zmluvy sa vyplatí podľa času odpracovaného u zamestnávateľa, a to nasledovne:
 - a) pri odpracovaní najmenej 12 mesiacov a menej ako päť rokov:.....50 % sumy podľa článku 16 odseku 3 tejto zmluvy;
 - b) najmenej piatich rokov:.....100 % sumy podľa článku 16, odseku 3 tejto zmluvy.
5. Celkový objem vyplatených finančných príspevkov je limitovaný tvorbou sociálneho fondu.

Článok 17

Záverečné ustanovenie

1. Zmluvné strany sa dohodli na hodnotení plnenia záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ polročne.
2. Táto KZ je vyhotovená v 4 exemplároch, pričom ZO OZ obdrží 2 exempláre a 2 exempláre zamestnávateľ.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Trnave 27. 01. 2026

.....
PaedDr. Adriana Vaculová
predsedníčka ZO OZ

.....
Ing. Marcel Chvala, MBA
riaditeľ školy

Stredná priemyselná škola stavebná Dušana Samuela Jurkoviča , Lomonosovova 7 Trnava

NÁVRH ROZPOČTU SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2026

Tvorba:

Zostatok k 31.12.2025 6 861,50€
Tvorba (1,05%) v roku 2026..... 10 500,00 €
Celková tvorba17 361,50 €

Čerpanie:

Príspevok na stravu nepeňažný.....8 500,00€
Odmeny pri jubileách a výročiach.....350,00€
Sociálna výpomoc300,00€
Príspevok na kultúrne a športové podujatia..... 1211,50€
Nepeňažné dary zamestnancom pri príležitosti
sviatku Veľkej noci..... 2 500,00€
Nepeňažné dary zamestnancom pri príležitosti
ukončenia kalendárneho roka..... 4 500,00€
Celkové čerpanie.....17 361,50 €

V Trnave 27. 01. 2026

.....
PaedDr. Adriana Vaculová
predsedníčka ZO OZ

.....
Ing. Marcel Chrvala, MBA
riaditeľ školy