

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Uzatvorená na rok 2025 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 zastúpenou Ing. Ľudmilou Ševčíkovou, predsedníčkou ZO OZ pri SPŠ stavebnej Dušana Samuela Jurkoviča v Trnave splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie (ďalej len odborová organizácia)

Kolektívna zmluva na rok 2025(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); 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 Ing. Ľudmily Ševčíkovej, 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.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 Zákonníka práce, 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 01. 01. 2025 a končí 31. 12. 2025 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 bez obmedzenia.

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. OZ sa zaväzuje zabezpečiť neodkladne oboznámenie všetkých zamestnancov.
3. Novoprijatých zamestnancov oboznámi s ustanoveniami KZ zamestnávateľ v rámci povinností v zmysle §-u 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
 - a) v dvojzmennej prevádzkeminimálne.....20,- €
 - b) v trojzmennej prevádzke a nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom časeminimálne.....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 o osobnej zodpovednosti .
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom osobný príplatok diferencovane v zmysle rozpočtovaných finančných prostriedkov minimálne 6 % 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 môže poskytnúť 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 :
 - odmena 100 € za prípravu a organizáciu školského kola z ktorého minimálne jeden žiak postúpi do vyššieho kola súťaže
 - odmenu 200 € za vedenie minimálne 1 študenta ktorý sa umiestni na 1.-3.- mieste krajského kola súťaže
 - odmenu 300 € za vedenie minimálne jedného študenta ktorý sa umiestni na 1.-3-mieste celoštátneho kola súťaže.

Výška odmien závisí od objemu rozpočtovaných finančných prostriedkov.

Stanovenie výšky je na základe návrhu príslušného riadiaceho pracovníka. Kritériá na udeľovanie odmien sa prerokujú s ZO OZ pred ich priznaním.

6. Zamestnávateľ poskytne tarifný plat:
- 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
 - 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 a písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.
- Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu :
- Pri príležitosti letných dovolení (výplata v júni kalendárneho roka)
 - Pri príležitosti vianočných sviatkov (výplata v decembri kalendárneho roka)
9. Pedagogickému zamestnancovi na školskom internáte za 1 hodinu činnosti počas nočného kľudu 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 roku.
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 plat 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. určiť tarifný plat 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 je 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 rieši individuálne podľa odpracovaných hodín v týždni.
3. Pre zamestnancov na úseku výchovy zamestnávateľ zabezpečí nepretržitý odpočinok v týždni v zmysle § 93ods. 5 Zákonníka práce .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 Zákonníka práce 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. Nevyčerpané voľno sa neprenáša do nasledujúceho kalendárneho roka.

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, ktorí 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, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporov zapísaného na MP SV R SR.
4. Zmluvné strany sa dohodli na rešpektovaní práv zamestnancov, riešení sťažností zamestnanca v zmysle pracovného poriadku organizácie a Zákonníka práce .
5. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť s náhradou mzdy zabezpečenie činnosti odborovej organizácie, t. j. bezplatne poskytnúť priestory organizácie a kancelársku techniku, telefón, email na nevyhnutnú činnosť a uvoľnenie funkcionárov na riadne zasadnutia vyšších odborových orgánov, poskytnúť rokovacie miestnosti a pokryť náklady za účelom vzdelávania a rokovania.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce zo Zákonníka práce a tejto kolektívnej zmluvy vo veci informovania, vydania stanoviska alebo súhlasu ZO OZ vo veciach pracovno-právnych a otázkach súvisiacich zásadne s činnosťou organizácie.
7. Zamestnávateľ umožní ZO OZ vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovno-právnych predpisov a ochrany zdravia pri práci.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci svojich zamestnancov. V zmysle interných predpisov poskytovať pracovný odev, osobné a ochranné prostriedky.
9. Zamestnávateľ dbá na prísne dodržiavanie zákazu fajčenia na pracovisku.
10. 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.
11. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti výška náhrady príjmu od 1. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti bude 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
12. 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 určí zamestnancovi čerpanie ½ výmery riadnej dovolenky.
13. 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.

14. 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 0,80 €.

Zamestnávateľ za deň, kedy nezabezpečil hlavné teplé jedlo, poskytne zamestnancom príspevok a to :

vo forme finančného príspevku vo výške 3,79€ zaslaného na účet zamestnanca (z toho príspevok zamestnávateľa na stravovanie vo výške 2,99€, príspevok zo sociálneho fondu 0,80 €)

vo forme stravného lístka/elektronickej stravovacej karty v hodnote 5,74 € (z toho zamestnávateľ hradí 2,99 €, príspevok zo sociálneho fondu 0,80 €, zvyšok t. j. 1,95 € hradí zamestnanec).

Finančný príspevok 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.

15. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, potrebnej pre výkon povolania, poskytovať pracovné úľavy v zmysle dohovoru, ustanovení Zákonníka práce a schváleného plánu profesijného rozvoja.

16. 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 č. 283/2002Z. z. o cestovných náhradách,
- iné náklady spojené s výkonom práce,
- vreckové pri zahraničných pracovných cestách sa neposkytuje.

17. 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.

18. Zamestnávateľ poskytne finančný príspevok na stravovanie v sume podľa čl.15 bod 14 tejto KZ zamestnancom, ktorý predloží lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára o špeciálnom režime stravovania, ktorý nedokáže organizácia zabezpečiť.

19. 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 prídel do sociálneho fondu v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2025 je 1,05 %, z toho:
 - a) povinný prídel vo výške 1 %,
 - b) ďalší prídel vo výške 0,05 %zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Rozpočet sociálneho fondu na rok 2025 je prílohou KZ.
3. Finančné prostriedky sociálneho fondu môžu byť použité:
 - príspevok na stravovanie v zmysle čl. 15 bodu 14 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. 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 31. 12. 2024

.....V. I.
Ing. Ľudmila Ševčíková
predsedkyňa ZO OZ

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