



č. 9/2026/SOŠ

**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ  
T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA**

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

uzatvorená dňa 29. januára 2026 medzi zmluvnými stranami

**Základnou organizáciou OZ PŠaV pri SOŠ T. Vansovej 32, 971 01 Prievidza, IČO: 42142997, zastúpenou Ing. Evou Poljakovou predsedníčkou ZO (ďalej odborová organizácia)**  
**Základnou organizáciou OZ KOVO pri SOŠ T. Vansovej 32, 971 01 Prievidza, IČO: 308040780020 zastúpená Mgr. Marcelou Jančovičovou predsedom ZO, (ďalej odborová organizácia)**

a

**Strednou odbornou školou polytechnickou T. Vansovej 32, 971 01 Prievidza, IČO: 42026407 zastúpenou Ing. Janou Poliakovou, riaditeľkou SOŠ polytechnickej T. Vansovej 32, Prievidza(ďalej Zamestnávateľ)**

nasledovne:

**Prvá časť  
Úvodné ustanovenia**

**Článok 1  
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.  
Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 20.11.2025, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Ing. Evu Poljakovú, predsedníčku ZO OZ PŠaV a z plnomocenstva zo dňa 17.11.2025 p. Marcelu Jančovičovú, predsedníčku ZO OZ KOVO. Plnomocenstvá tvoria prílohu B tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriadovacou listinou zo dňa 30.4.2008. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

**Článok 2  
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.



**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ  
T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA**

**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 zamestnávateľa, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. februára 2026 a skončí 31. decembra 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 „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

**Článok 5  
Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

**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 najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.



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

**Článok 7**  
**Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

**1. Príplatok za riadenie**

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ).
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

**2. Príplatok riaditeľa školy**

- (1) Riaditeľovi materskej školy, riaditeľovi základnej školy a riaditeľovi strednej školy patrí za plnenie povinností podľa osobitných predpisov okrem príplatku podľa § 8 OVZ príplatok riaditeľa školy mesačne v sume 10 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený.
- (2) Príplatok riaditeľa školy sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

**3. Príplatok za zastupovanie**

- (1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činností nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).
- (2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

**4. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, (§13b OVZ),
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, (§13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho



**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ  
T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA**

- d) 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%, 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.
- e) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť supervízora, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti najviac v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
- f) príplatok za výkon špecializovaných činností podľa písmen a) až d) sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

### **5. Príplatok za prácu v noci**

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

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

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

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

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

### **8. Plat za prácu nadčas**

- (1) 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, nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 5 až 6 tohto článku (§ 19 OVZ).
- (2) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat, ktorý sa zúčtuje za čas čerpania náhradného voľna za prácu nadčas; zvýšenie podľa prvej vety za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas dvoch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce nadčas, patrí zamestnancovi zvýšenie podľa odseku 1.
- (3) Na účel platu za prácu nadčas sa za jednu hodinu práce nadčas považuje vykonaná hodina priamej výchovno - vzdelávacej činnosti, ktorá prevyšuje základný úväzok
  - a) pedagogického zamestnanca, ak splnil svoj základný úväzok, alebo
  - b) vedúceho pedagogického zamestnanca, ktorý nie je štatutárnym orgánom, ak splnil svoj základný úväzok.
- (4) Na účel náhradného voľna, ktoré pedagogický zamestnanec dostane za prácu nadčas, sa jedna



**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ  
T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA**

hodina priamej výchovno - vzdelávacej činnosti podľa predchádzajúceho odseku považuje za **jeden a pol hodiny práce nadčas.**

**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 riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§10 OVZ) alebo samostatne.
- (2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky v dohodnutej výške podľa rozpočtu na kalendárny rok pevným % zo súhrnu tarifných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určitú pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
- (4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ osobný príplatok zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.
- (5) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

**10. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca**

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume :
  - a) 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
  - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
  - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
  - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- (3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- (5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému



**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ  
T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA**

zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

- (7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
- (8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
- (9) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026 ( §32g OVZ).

**11. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**

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

**12. Odmeny**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval viac ako 12 mesiacov.
- (2) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu
  - a) pri príležitosti obdobia letných dovolení,
  - b) pri príležitosti vianočných sviatkov.
- (3) Odmena podľa odseku 2 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.( § 20 OVZ), prípadne iný mesiac po udelení súhlasu od zriaďovateľa.

**13. Príplatok za vedenie služobného motorového vozidla**

Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi za vedenie služobného motorového vozidla na účely plnenia pracovných úloh, ak jeho vedenie je nad rámec jeho pracovných povinností, príplatok 0,10 €/km.

**Článok 8**

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

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je trinásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca, pokiaľ zriaďovateľ pošle finančné prostriedky na účet školy včas.
- (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 splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.



STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ  
T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA

- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom vyplácať plat, odborárske príspevky a životné poistenie.

**Článok 9**  
**Odstupné a odchodné**

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) odstupné najmenej v sume
- a) dvojnásobku funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) odstupné najmenej v sume
- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 8 zák. č. 138/2019 Z.z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.
- (4) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (5) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (7) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.



**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ  
T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA**

**Článok 10**

**Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume predstavujúcej 2% jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety. Zamestnávateľ sa zaväzuje počas účinnosti kolektívnej zmluvy zamestnávateľskú zmluvu nezrušiť.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

**Článok 11**

**Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

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

**Článok 12**

**Pracovný čas zamestnancov**

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a 1/2 hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a 1/2 hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska. Pedagogický zamestnanec, ktorému riaditeľ povolil výkon činností súvisiacich s priamou výchovnovzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska, je povinný byť prítomný na pracovisku v priebehu dvoch po sebe nasledujúcich týždňov (párny a nepárny) minimálne v priemere 25 hodín týždenne (článok 15 Pracovného poriadku školy).
- (3) U nepedagogických zamestnancov školy sa zamestnávateľ rozhodol nad rámec článku 15 Pracovného poriadku školy na obdobie platnosti tejto Kolektívnej zmluvy upraviť pracovný čas v záujme zvýšenia efektívnosti a lepšieho zabezpečenia potrieb zamestnancov nasledovne:

**I. Administratívni zamestnanci z úsekov výchovy a vzdelávania, technicko - ekonomických činností a úseku riaditeľ'ky školy - pružný pracovný čas**

- Pružný pracovný čas podľa ustanovení § 88 a §89 zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov sa uplatňuje ako pružný pracovný mesiac pri rovnomernej rozvrhnutom pracovnom čase.



STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ  
T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA

- Pri uplatnení pružného pracovného mesiaca si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovného času v jednotlivých pracovných dňoch, pričom je povinný v príslušnom mesiaci odpracovať **celý fond mesačného pracovného času ( 37,5 hod.)**.
- **Základný pracovný čas** od pondelka do piatka je **od 7.30 hod. do 13.00 hod.**, počas ktorého je zamestnanec povinný byť na pracovisku.
- **Voliteľný pracovný čas** od pondelka do piatka je ráno **od 6.30 hod. do 7.30 hod.** a popoludní **od 13.00 hod. do 18.00 hod.** **V rámci tohto časového úseku riaditeľka školy umožňuje výkon práce mimo pracoviska v rozsahu maximálne 1 hodiny denne**, pričom zvyšnú časť tohto časového úseku je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval mesačný pracovný čas v súčinnosti s jednotlivými organizačnými úsekmi.
- Zamestnanec je povinný odpracovať minimálne základný pracovný čas a v tomto časovom úseku byť na pracovisku, pričom dĺžka pracovnej zmeny zamestnanca môže byť **najviac 12 hodín**.
- Počas pracovného času je zamestnanec povinný byť na pracovisku a opustiť pracovisko môže len so súhlasom priameho nadriadeného zamestnanca.
- Ak si to vyžaduje plnenie naliehavej pracovnej úlohy alebo iný dôležitý záujem, má priamy nadriadený právo určiť zamestnancovi začiatok alebo koniec základného pracovného času v príslušný pracovný deň, zamestnanec je teda povinný prispôbiť si voliteľný pracovný čas potrebám zamestnávateľa.
- Pružný pracovný čas **sa neuplatňuje pri** : celodennom lekárskom vyšetrení zamestnanca, sprevádzaní rodinného príslušníka v zmysle zákona, pracovných cestách, čerpaní dovolenky, v prípade školenia a vzdelávania zamestnanca, prekážkach všeobecného záujmu a prekážkach zo strany zamestnávateľa.
- Pružný pracovný čas sa neuplatňuje **v zmysle §89 Zákonníka práce. pri tuzemskej pracovnej ceste alebo pri zahraničnej pracovnej ceste** ( ďalej len pracovná cesta). Pracovný čas na účel pracovnej cesty je stanovený **od 7.00 hod. do 15.00 hod.**, vrátane prestávok v práci na odpočinok a jedenie. Pracovný čas podľa predchádzajúcej vety sa uplatňuje na účely výkonu práce vo verejnom záujme vykonávanej na inom mieste jej výkonu. Ustanovenie sa neuplatní, ak pracovná cesta zasahuje výlučne do základného pracovného času.
- **Pri prekážkach v práci v zmysle §143 Zákonníka práce** na strane zamestnanca sa posudzujú ako výkon práce s náhradou platu len v rozsahu, v ktorom zasiahli do základného pracovného času ( nie celodenné lekárske vyšetrenia). V rozsahu, v ktorom zasiahli do voliteľného pracovného času, sa posudzujú ako ospravedlnené prekážky v práci, nie však ako výkon práce a neposkytuje sa za ne náhrada platu.
- **Pri celodennej prekážke** zo strany zamestnanca sa za 1 deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúcej z určeného týždenného pracovného času zamestnanca ( podľa tejto kolektívnej zmluvy).
- Na výkon práce vo verejnom záujme presahujúcom dĺžku mesačného pracovného času sa neprihliada, ak nie je prácou **nadčas v zmysle §97 Zákonníka práce** alebo nadpracovaním neodpracovanej časti pracovného času.
- **Práca nadčas** vzniká nad rozsah prevádzkového času ( celkového pracovného času. ktorý je zamestnanec povinný odpracovať v pružnom pracovnom období) a musí byť vopred odsúhlasená priamym nadriadeným zamestnancom. Zamestnanec má počas pracovného času právo **na prestávku na odpočinok a jedenie v zmysle §91 Zákonníka práce v trvaní 30 minút** ( v čase 11.30 hod. do 13.00 hod). Nezapočítava sa do pracovného času a nesmie sa čerpať na začiatku a konci pracovnej zmeny.
- V prípade, že zamestnancovi vznikne **záporné saldo odpracovaných hodín** ( z dôvodu PN,



## STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ T. VANSOVEJ 32, 971 01 PŘEVIDZA

- OČR), zamestnanec je povinný toto záporné saldo odpracovať bez zbytočného odkladu po skončení prekážky (PN, OČR).
- Na pracovný čas zamestnancov pracujúcich na **kratší pracovný úväzok** sa vzťahuje pevne stanovená pracovná doba, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodnú inak.
  - Zamestnanec môže výnimočne požiadať priameho nadriadeného zamestnanca o čerpanie hodín **základného pracovného času na súkromné účely**, toto čerpanie nesmie byť prekročené o viac ako dve hodiny denne z intervalu základného pracovného času zamestnanca. Čerpanie hodín na súkromné účely podľa predchádzajúcej vety musí byť zamestnancovi vopred chválené zo strany priameho nadriadeného zamestnanca (priepustka) a v posledný deň mesiaca musí zamestnanec splniť celý fond mesačného pracovného času.

### II. Administratívni zamestnanci z úsekov výchovy a vzdelávania, technicko - ekonomických činností a úseku riaditeľky školy - práca z domu

- Režim práce z domu je spôsob výkonu práce vykonávaný **príležitostne alebo za mimoriadnych okolností**, pri ktorom zamestnanec vykonáva pre organizáciu prácu za určitých špecifických podmienok na inom mieste, ako je bežné miesto výkonu práce. Práca z domu sa považuje za vykonávanie pracovných úloh pre zamestnávateľa na mieste výkonu práce v zmysle pracovnej zmluvy. Takáto práca sa nepovažuje za domácku prácu ani za teleprácu ustanovenú v §52 Zákonníka práce. Zároveň je práca z domu umožnená len tým zamestnancom, ktorých povaha pracovných činností umožňuje splnenie pracovných úloh aj mimo priestorov zamestnávateľa.
- Súčasťou práce z domu môže byť okrem vykonávania pracovných úloh aj vzdelávanie zamestnanca v oblasti súvisiacej s výkonom práce.
- **Pracovný čas** zamestnanca pracujúceho v pracovný deň v režime "Práca z domu" sa riadi podmienkami uvedenými pri pružnom pracovnom čase, ktoré upravujú časový úsek, počas ktorého je zamestnanec povinný byť zamestnávateľovi k dispozícii a plniť pracovné úlohy.
- Na zamestnanca pracujúceho v režime "Práca z domu" sa primerane vzťahujú práva a povinnosti v zmysle Pracovného poriadku školy, ako aj v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov (napr. zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci).
- Umožnenie práce z domu podlieha predchádzajúcemu **písomnému schváleniu priameho nadriadeného zamestnanca** a v prípade zamestnancov, ktorých priamym nadriadeným je riaditeľka školy, podlieha predchádzajúcemu písomnému schváleniu riaditeľkou školy. Za zachovanie písomnej formy sa na účely prvej vety tohto článku považuje aj súhlas udelený prostredníctvom služobného e-mailu priameho nadriadeného zamestnanca.
- Za deň, v ktorom zamestnanec vykonával prácu z domu, vzniká zamestnancovi nárok na zabezpečenie stravovania - finančný príspevok na stravovanie.
- Zamestnanec môže za podmienky, ak mu jeho priamy nadriadený chváli prácu z domu podľa tohto článku, vykonávať prácu z domu **maximálne 2 pracovné dni v kalendárnom mesiaci**.
- Riaditeľka školy môže dočasne svojim opatrením z dôvodu objektívnych okolností upraviť podmienky výkonu práce z domu.

### Článok 13

#### Dovolenka na zotavenie

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa



**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ  
T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA**

predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP nasledovne:

- a) o 8 pracovných dní pre nepedagogických zamestnancov,
- b) o jeden týždeň ( 5 pracovných dní) pre pedagogických zamestnancov.

- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna **tzv. " sick days"** podľa §141 ods.3 písm. c) zákonníka práce. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

V prípade, ak bude podpísaná Kolektívna zmluva vyššieho stupňa (KZVS) pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a uvedený benefit ňou bude zavedený, počet dní tzv. " sick days" sa u zamestnávateľa navyšovať nebude, pokiaľ v KZVS nebude vyšší ako 2 dni.

#### **Článok 14**

#### **Regenerácia pracovnej sily pri zvýšenej náročnosti výkonu práce**

U majstrov odbornej výchovy bude zamestnávateľ zohľadňovať celodenné zastupovanie počas neprítomnosti kmeňového majstra OV nasledovne:

- a) pri miere vyučovacej povinnosti 7 hodín u kmeňového majstra OV, vznikne zastupujúcemu majstrovi OV náhradné voľno v rozsahu **3,5 hodiny**,
- b) pri miere vyučovacej povinnosti 6 hodín u kmeňového majstra OV, vznikne zastupujúcemu majstrovi OV náhradné voľno v rozsahu **3 hodiny**.

Toto náhradné voľno je určené na regeneráciu pracovnej sily za zvýšenú náročnosť práce počas zastupovania a má sa čerpať v období prázdnin.

#### **Tretia časť**

#### **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

#### **Článok 15**

#### **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a

Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

#### **Článok 16**

#### **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



**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ  
T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA**

priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 Eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

### **Článok 17**

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

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

### **Článok 18**

#### **Zabezpečenie činnosti odborových orgánov**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
  - a) jednu miestnosť v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
  - b) jednu telefónnu (faxovú ) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu,
  - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
  - d) všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
  - e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
  - f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§230b ods. 1 ZP).
- (3) Zamestnávateľ poskytne predsedovi alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej



## STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ T. VANSOVEJ 32, 971 01 PŘEVIDZA

organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP).

- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZPŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu
- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie ( v zmysle §82 zákona č.138/2019), rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.

### Článok 19

#### **Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
  - a) **vyžiadať si predchádzajúci súhlas** odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou nasledovných prípadoch:
    - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
    - 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 (§ 90 ods. 4 ZP),
    - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
    - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
    - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3 ZP),
    - 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 dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),



**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ  
T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA**

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

**b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
- o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- o dôvodoch prechodu,
- o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods.4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o
- dôvodoch hromadného prepúšťania,
- počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- 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 a) ods.4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách (§ 229 ods. 1,2 ZP);

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

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného 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),



**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ  
T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA**

- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP ),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zákona č.355/2007)
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovnovzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
- plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z. z.)

**d) umožniť** odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

### **Článok 20**

#### **Záväzky odborovej organizácie**

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

### **Článok 21**

#### **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



**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ  
T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA**

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

- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
- a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
  - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
  - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
  - d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
  - e) 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),
  - f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP)
  - g) poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
  - h) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
  - i) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
  - j) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
  - k) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.),
  - l) zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (§ 10 zákona o BOZP),
  - m) zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii (§30 ods.1 zákona 355/3007 Z.z.),
  - n) zamestnávateľ zabezpečí na základe návrhu odborovej organizácie menovanie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť s tým, že s ich menami budú oboznámení všetci zamestnanci dotknutých pracovísk.



**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ  
T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA**

**Článok 22**

**Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
  - a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
  - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
  - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

**Článok 23**

**Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z ),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je nasledovne:
  - v období od prvého dňa pracovnej neschopnosti 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - v období od štvrtého dňa do štrnásteho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 65% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003Z. z).
- d) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§ 79 ods.3 zák. č. 138/2019 Z. z. ).

**Článok 24**

**Príspevok na rekreáciu a starostlivosť o deti zamestnancov**

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na základe jeho písomne podanej žiadosti príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 EUR za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má so zamestnávateľom dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.
- (2) Zamestnávateľ posúdi splnenie podmienok pre účely poskytnutia príspevku zamestnancovi na rekreáciu ku dňu začatia rekreácie zamestnanca. Počet zamestnávaných zamestnancov je



## STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA

priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Príspevok na rekreáciu zamestnancovi sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

- (3) Zamestnanec môže požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa.
- (4) Zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, či zamestnancovi poskytne príspevok na rekreáciu prostredníctvom rekreačného poukazu podľa osobitného predpisu alebo mu poskytne príspevok na rekreáciu na základe predložených účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca.
- (5) Príspevok na rekreáciu zamestnanca poskytne zamestnávateľ zamestnancovi na základe preukázaných oprávnených výdavkov zamestnanca, ktorými sú
  - služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky
  - pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a zároveň stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky
  - ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie službyOprávnenými výdavkami sú aj také preukázané výdavky zamestnanca alebo rodiča zamestnanca na manžela zamestnanca alebo manžela rodiča zamestnanca, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivostipred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom alebo rodičom zamestnanca zúčastňujú na rekreácii.
- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu vo forme rekreačného poukazu alebo po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Zamestnanec je povinný preukázať oprávnené výdavky do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie.
- (7) Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, na žiadosť zamestnanca sa príspevok na rekreáciu, ktorá začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, bude považovať za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala.
- (8) 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 25

#### Príspevok na športovú činnosť dieťaťa

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na základe jeho písomne podanej žiadosti príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 EUR za kalendárny rok. U zamestnanca, ktorý má so zamestnávateľom dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Všetky podmienky poskytnutia uvedeného príspevku sa riadia §152b ZP.

### Článok 26

#### Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo



**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ  
T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA**

- na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
  - (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 65 % 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 a platných zásad čerpania prostriedkov SF sumou podľa prílohy B tejto KZ.
  - (5) V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, poskytne mu tento v hodnote najmenej 75% stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa zákona o cestovných náhradách alebo finančný príspevok, v sume uvedenej v ods. 3 a 4.
  - (6) Zamestnávateľ umožní stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci a v prvý deň jeho práceneschopnosti.

### **Článok 27**

#### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, 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) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
  - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
  - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
  - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca, a vedúceho odborného zamestnanca
- (4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
- (5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

### **Článok 28**

#### **Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelom je vo výške 1% a



**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ  
T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA**

- b) ďalším prídedom vo výške 0,5 %
- (2) Základom na určenie ročného prídeldu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídeldu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
  - (3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
  - (4) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe A/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

**Štvrtá časť**

**Článok 29**

**Záverečné ustanovenia**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke a v centrálnom registri zmlúv.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v troch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Prievidzi, 29.1.2026

.....  
Ing. Eva Poljaková  
ZO OZ PŠaV

.....  
Mgr. Marcela Jančovičová  
ZO KOVO

.....  
Ing. Jana Poliaková  
zamestnávateľ



**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ  
T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA**

**Príloha A/**

**Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu  
zamestnancom a odborovej organizácii**

**Čl.1**

**Všeobecné ustanovenia**

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 28 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa.
- (6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (7) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
- (8) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- (9) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa - mzdová účtovníčka.

**Čl.2.**

**Rozpočet sociálneho fondu**

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2026	
a) povinný a ďalší príděl vo výške 1,05%	17.278,00 €
b) zostatok SF z predchádzajúcich rokov	1.505,86 €
Spolu:	18.783,86 €
(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2026	
a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osôb predpisom (0,60 €/1 obed)	7.500,00 €
b) sociálna výpomoc nenávratná	300,00 €
c) regenerácia pracovnej sily	3.600,00 €
d) obedy	7.290,00 €
e) rezerva	93,86 €
Spolu:	18.783,86 €



**STREDNÁ ODBORNÁ ŠKOLA POLYTECHNICKÁ  
T. VANSOVEJ 32, 971 01 PRIEVIDZA**

**Čl. 3**

**Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

**I. Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom, ktorí sa stravujú vo výdajnej ŠJ pri SOŠ polytechnickej Prievidza alebo u zmluvných dodávateľov nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) a článku 26 ods.3 tejto KZ na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,60 €.
- (2) Zamestnancovi sa poskytuje v mesiaci príspevok na stravovanie za taký počet stravných lístkov, ktorý je zhodný s počtom pracovných dní po odpočítaní služobných ciest v trvaní dlhšie ako 5 hodín, dovolenky, PN, neplateného voľna a prípadov uvedených v čl. 26 tejto KZ.
- (3) V čase mimo prevádzky výdajnej ŠJ zamestnávateľ zabezpečí náhradné stravovanie, prípadne finančný príspevok na stravovanie.
- (4) Zamestnancom pracujúcim v odpoľudňajúcej zmene, zamestnancom na Košovskej ceste a zamestnancom, ktorí sa nemôžu z vážnych zdravotných dôvodov stravovať v VŠJ alebo u zmluvných partnerov sa poskytne náhrada za stravu formou finančného príspevku na stravovanie.
- (5) Zamestnávateľ poskytne príspevok všetkým zamestnancom na pracovný obed trikrát ročne.

**II. Sociálna výpomoc nenávratná**

- (1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi na základe jeho písomnej žiadosti:
  - a) pri dlhodobej PN ( viac ako šesť mesiacov) sumu 175 €
  - b) pri narodení dieťaťa sumu 140 €
  - c) pri úmrtí zamestnanca školy príspevok na pohrebné výdaje v sume do 140 €
  - d) pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške 100 €
  - e) pri úmrtí dieťaťa sociálnu výpomoc rodičovi vo výške 100 €.

**III. Regenerácia pracovnej sily**

- (1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazový príspevok raz ročne na regeneráciu zamestnancovi vo výške 40 € po predložení dokladu z prevádzky poskytujúcej služby spojené s regeneráciou organizmu.

**IV. Rezerva**

- (1) Pri prečerpaní položiek podľa Čl.2 ods./2/ bod a), b), c) môže zamestnávateľ použiť finančné prostriedky z rezervy podľa dohody.

Tieto zásady sú súčasťou KZ na rok 2026 (platnej do 31.12.2026).

V Prievidzi dňa 29.1.2026

.....  
zamestnávateľ

.....  
ZO OZ PŠaV

.....  
ZO KOVO