

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Zmluvné strany

Základná organizácia INTEGROVANÉHO ODBOROVÉHO ZVÄZU, so sídlom
Staničná 4, 911 05 Trenčín, zastúpená predsedníčkou: **Ing. Eva Martišková**
(ďalej len „ZO IOZ“)

a

STREDNÁ PRIEMYSELNÁ ŠKOLA STAVEBNÁ EMILA BELLUŠA, Staničná 4,
Trenčín, so sídlom Staničná 4, 911 05 Trenčín,
zastúpená: **Ing. Slávka Hudcovicová** /riaditeľka /
(ďalej len „zamestnávateľ“)

uzatvárajú

v súlade so zákonom 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone
práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov
a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2026,

ktorá vymedzuje vzájomné práva, nároky, oprávnené záujmy a povinnosti
zúčastnených strán.

PRVÁ ČASŤ

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Uznanie odborovej organizácie, zamestnávateľa a použitie skratiek

- (1) Zamestnávateľ uznáva, ako svojho zmluvného partnera, na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy ZO IOZ. ZO IOZ uznáva zamestnávateľa, ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie ZO IOZ a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „VPVZ“.

Článok 2

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Článok 3

Účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2026 a končí dňom 31. decembra 2026, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dohodnutá inak.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ sa môže meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny budú dodatkami KZ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- (1) Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti. Archiváciu zabezpečí vedenie školy.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia.
- (2) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s KZ pred podpísaním pracovnej zmluvy.

DRUHÁ ČASŤ

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností

Článok 7

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a 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, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, 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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach.
- (3) Sťažnosti, spory alebo námety sa musia riadne evidovať.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou,
 - b) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov na nástenke v študovni.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy členom Výboru ZO IOZ (ďalej len „V ZO IOZ“) podľa § 136 ZP, v nevyhnutnom rozsahu v roku bez žiadosti o refundáciu mzdy po predložení pozvánky z IOZ.
- (3) Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, pre výkon funkcie, kritiku, alebo spor nebudú voči nikomu zo strany vedenia školy uskutočnené žiadne postihy a ani iné nepriaznivé, či protizákonné dôsledky.
- (4) Riaditeľ školy bude uvoľňovať zamestnancov zo zamestnania na výkon funkcie v odboroch v zmysle ZP a iných súvisiacich právnych predpisov, ak túto činnosť nie je možné vykonať mimo pracovného času, bez nároku na refundáciu mzdy.
- (5) V ZO IOZ bude aktívne napomáhať plneniu všetkých úloh spoločného záujmu s osobitným zreteľom na dosiahnutie a udržanie sociálneho zmieru.

Článok 11

Zrážky členských príspevkov odborárov

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, v prospech účtu odborovej organizácie vo výške 1% z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 30. dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca, za ktorý sa mzda vypláca.

Článok 12

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ:
 1. ***vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:***
 - a) pri podaní výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru (v zmysle ZP),
 - b) pri zmene Pracovného poriadku zamestnávateľa,
 - c) pri prijímaní plánu dovolení na príslušný kalendárny rok (§ 111 ods.1 ZP),
 - d) na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),

- e) pri zmene predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP),
- f) pri riešení rovnomerného rozvrhnutia pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- g) pri riešení nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času (§ 87 ods.1 ZP),
- h) pri zavedení pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- i) pri určovaní začiatku a konca pracovného času (§ 90 ods.4 ZP),
- j) pri určovaní podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods.2 ZP),
- k) pri určovaní rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- l) pri vymedzení okruhu pracovných činností, remeselných, manuálnych alebo manipulačných, s prevahou fyzickej práce a s prevahou duševnej práce, pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorých zamestnávateľ zaradí podľa dĺžky započítanej praxe do príslušného platového stupňa a príslušnej platovej triedy - platí pre pracovné činnosti na úseku technicko-ekonomických činností (§ 5 a § 6 zák.č.553/2003 Z.z. a čl. 16 ods. 3, 4 Pracovného poriadku),
- m) pri vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP),
- n) pri určovaní prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde),

2. informovať odborovú organizáciu o:

- a) dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz ročne (§ 47 ods. 4 ZP),
- b) možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),

3. informovať OZ IOZ pri hromadnom prepúšťaní o:

- a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
- b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- f) vopred prerokovaných iných prípadoch skončenia pracovného pomeru než výpoveďou alebo okamžitým skončením (§ 74 ZP),
- g) výsledkoch prerokovania opatrení na predchádzanie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP),

- h) pripravovaných zmenách v odmeňovaní, najmä v súvislosti s aplikáciou zákona o výkone práce vo verejnom záujme a nariadenia vlády SR, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností,
- i) opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP.

4. vopred prerokovať s odborovou organizáciou:

- a) najneskôr jeden mesiac vopred opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ZP),
- b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- c) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom; bez prerokovania je výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru, neplatné (§ 74 ZP),
- d) určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- e) nariadenia práce v dňoch prac. pokoja, 2 - 3 pracovné dni vopred (§ 94 ZP),
- f) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- g) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- h) požadovanú náhradu škody a obsah dohody o jej spôsobe náhrady od zamestnanca ak presahuje 50,-€ (§ 191 ods. 4 ZP),
- i) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ZP),
- j) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov, žien, mladistvých a zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- k) zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- l) všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
- m) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- n) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- o) ako umožniť a vytvoriť podmienky na vykonanie kontrol,
- p) otázky v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov z tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 13

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom podľa článku 7 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

Článok 14

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

- (1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne (viď Pracovný poriadok).
- (2) U pedagogických zamestnancov zohľadniť prestávku na obed vhodným zostavením rozvrhu hodín. U nepedagogických zamestnancov po štyroch hodinách nepretržitej práce poskytnúť prestávku na stravovanie.
- (3) Výmera dovolenky zamestnancov sa zvyšuje o jeden týždeň nad výmeru ustanovenú v § 103 ods. 1 až 3 ZP.
- (4) Prijatie plánu dovoleniak s tým, aby mohli v osobitných prípadoch čerpať alikvotnú časť dovolenky aj počas školského roku (napr. počas PN, OČR, mimoriadne dôvody).
- (5) Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď podľa § 63 ZP.
Výpovedná doba zamestnanca, ktorému dal zamestnávateľ výpoveď z dôvodov uvedených v § 62 ods. 3 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu je:
 - a) dva mesiace, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako jeden rok a menej ako päť rokov
 - b) tri mesiace, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov
- (6) § 67 výpoveď daná zamestnancom
Ak výpoveď dáva zamestnanec výpovedná doba je:
 - dva mesiace, ak pracovný pomer u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok
- (7) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie pracovného posudku /ak o to požiada/, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.
- (8) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie zápočtového listu a potvrdenia o príjme.
- (9) Pri zániku organizácie právnou subjektivitou bude zamestnancom vyplatené odstupné podľa predchádzajúcich ustanovení o odstupnom.
- (10) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci podľa § 141 ZP.
- (11) Riaditeľ školy umožní pedagogickým zamestnancom samovzdelávanie, pedagogickú činnosť a pod. i mimo pracoviska v čase prázdnin. Taktiež umožní nepedagogickým zamestnancom vykonať prácu mimo pracoviska (v čase prázdnin), ak to okolnosti vyžadujú a prevádzka školy dovoľuje. Pre prehľbovanie, rozširovanie a dopĺňanie kvalifikácie sa použijú príslušné ustanovenia ZP § 153,154.
- (12) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 zákona o VPVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (13) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z.z.,
 - 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.
- (14) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v kalendárnom roku 2026 dva dni pracovného voľna. V každom polroku po 1 dni pracovného voľna na žiadosť zamestnanca podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP s náhradou funkčného platu. O pracovné voľno je potrebné žiadať zamestnávateľa písomne.
- Zamestnávateľ sa zaväzuje žiadané pracovné voľno poskytnúť za nasledovných podmienok:
- a) pracovné voľno sa poskytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa aspoň tri pracovné dni vopred,
 - b) pracovné voľno sa poskytne, len ak tomu nebránia prevádzkové dôvody zamestnávateľa, ak zamestnanec požiada zamestnávateľa jeden pracovný deň vopred (do 14.00 hod.),
 - c) pracovné voľno sa neposkytne, ak zamestnanec požiada zamestnávateľa o pracovné voľno len v deň, kedy si chce pracovné voľno čerpať. V takomto prípade má zamestnanec nárok na pracovné voľno v zmysle iných ustanovení ZP § 141 ods. 2 ZP.
- (15) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradné voľno v deň darovania krvi a aferézy v súlade s § 137 ods. 5 písm. a) ZP.

TRETIA ČASŤ

Závazky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 15

Platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a podľa Nariadenia vlády SR č. 296/2022 Z.z. s účinnosťou od 01.01.2023.
- (2) Platové tarify priznané zamestnancovi podľa príslušných platových predpisov nemôžu byť bezdôvodne znížené.
- (3) Plat je splatný pozadu za mesačné obdobie vo výplatnom termíne, ktorým je 30. deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak výplatný termín pripadne na sobotu, nedeľu alebo deň pracovného pokoja, je plat splatný v posledný predchádzajúci pracovný deň.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ak o to požiadajú, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Článok 16

Osobné príplatky

- a) Zamestnancovi školy alebo školského zariadenia na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonanie práce nad rámec pracovných povinností môže zamestnávateľ priznať osobný príplatok až do výšky

Článok 16

Osobné príplatky

- a) Zamestnancovi školy alebo školského zariadenia na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov, alebo za vykonanie práce nad rámec pracovných povinností, môže zamestnávateľ priznať osobný príplatok až do výšky 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený a u PZ až do výšky 100% z platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.
- b) O priznaní osobného príplatku, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Článok 17

Odmeny

(1) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy,
- c) jubilejnú odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50-teho roku veku v sume 1 funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval minimálne 3 roky v organizácii,
- d) jubilejnú odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60-teho roku veku vo výške 50 % funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval minimálne 3 roky v organizácii,
- e) poskytnutie osobnej pomoci pri zdolávaní požiaru alebo mimoriadnej udalosti, pri likvidácii a odstraňovaní ich následkov, pri ktorých môže dôjsť k ohrozeniu života, zdravia alebo majetku.

(2) Návrh na poskytovanie odmeny zamestnancovi podľa odseku 1 vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 18

Odstupné

- (1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume (§ 76 ods. 1 ZP)
- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume (§ 76 ods. 2 ZP)
- 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.

Článok 19

Odchodné

- (1) Zamestnancovi *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 poskytne *odchodné nad rozsah* ustanovený v § 76a ods. 1 ZP v sume *jedného funkčného platu* zamestnanca ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho jedného funkčného mesačného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (4) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 20

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

- (1) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov. Za prácu nadčas sa považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej resp. výchovnej povinnosti pedagogických zamestnancov a nepedagogických zamestnancov školy.
- (2) Riaditeľ školy je povinný rozvrhnúť základný úväzok pedagogických zamestnancov a osobitne určiť vyučovacie hodiny a hodiny výchovnej práce prevyšujúce tento základný úväzok, ktoré sa budú považovať za prácu nadčas v zmysle ZP. Každý pedagogický zamestnanec bude mať osobitne určené vyučovacie hodiny, ktoré prevyšujú základný úväzok, a ktoré mu budú považované za prácu nadčas, ak budú odučené. Ako prácu nadčas hodnotiť každú odborne suplovanú hodinu, pokiaľ nie je považovaná za náhradnú prácu a poskytne za ňu zamestnancovi náhradné voľno, v spolupráci s priamym nadriadeným.

- (3) Za prácu nadčas sa v zmysle ZP a iných predpisov považujú vyučovacie hodiny prevyšujúce stanovený základný úväzok.
- (4) Pedagogickému zamestnancovi, ktorý je dlhodobo poverený odborným zastupovaním iného zamestnanca, nad 5 pracovných dní a vznikne mu zvýšená pracovná záťaž nad jeho základný úväzok prislúcha 30% jeho tarifnej mzdy za každú odborne zastupovanú vyučovaciu hodinu.
- Práca nadčas - zastupovanie (suplovanie) PZ
- **odborné** - za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30%, po dohode zamestnanca so zamestnávateľom sa môže poskytnúť hodina náhradného voľna,
 - **neodborné** - za hodinu práce nadčas sa poskytne hodina náhradného voľna.
- (5) Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce vo sviatok dosiahnutý plat zvýšený o 100% priemerného hodinového zárobku, pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodli na poskytnutí náhradného voľna, podľa platných predpisov.
- (6) Nepedagogickým zamestnancom sa budú vyplácať nadčasy, ak im bola práca nariadená, alebo s ňou zamestnávateľ súhlasil nad rámec týždenného fondu práce.
- (7) Zamestnancovi prislúcha za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok vo výške 30% hodinovej sadzby funkčného platu, podľa § 17 VPVZ.
- (8) Čerpanie náhradného voľna (NV) pedagogickým zamestnancom
- čerpanie NV je upravené Pracovným poriadkom školy,
 - čerpanie NV v období letných prázdnin 4,5 h za deň.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 21

Ochrana práce

- (1) Zamestnávateľ v súlade s osobitným predpisom je v rozsahu svojej pôsobnosti povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci (ďalej len „BOZP“) a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôbovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam.

V záujme toho je povinný najmä:

- a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické, ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP,
- b) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,

- d) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- e) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- f) bezplatne poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje, pracovný odev, pracovnú obuv,
- g) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- h) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- i) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom bude zabezpečovať na pracoviskách dodržiavanie zákazu fajčenia na škole ustanoveného osobitnými predpismi a určí zákaz fajčenia na pracoviskách.
- j) Výplatu odškodného zamestnávateľ vyplatí v súlade so Zákonníkom práce.
- k) Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej PN zamestnanca pokračuje v roku 2026 ako v predchádzajúcom roku 2025, t.j. 1 - 3 dni 25% a 4 - 10 dní 80%.

Článok 22

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia v záujme kontroly stavu BOZP u zamestnávateľa bude:

- a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňuje sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania,
- c) požadovať od zamestnávateľa, na základe záväzného pokynu, odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu,
- d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:

- a) 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,

- b) 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytnutie a používanie OOPP.

Článok 23 **Zdravotnícka starostlivosť**

- (1) Zamestnávateľ je povinný:
 - a) zabezpečiť predpísané lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady,
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať podľa platných noriem.

Článok 24 **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

- (1) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov veku okrem dovolenky pracovné voľno bez náhrady mzdy na ich žiadosť (v rámci ďalšej starostlivosti o deti) v čase školských prázdnin, deň začatia a skončenia školského roka, nástup do prázdninového tábora a pod., pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody a to v celkovej dĺžke maximálne 3 dni za kalendárny rok.

Článok 25 **Stravovanie**

- 1) Zamestnávateľ poskytuje finančný príspevok na stravovanie vo výške 3,84€, sociálny fond 0,50€.
- 2) Zamestnanec má nárok na finančný príspevok na stravovanie, ak v rámci pracovnej smeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny nepretržite.
- 3) Nároky na stravu zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, sú upravené zákonom č. 297/2024 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

Článok 26 **Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie**

- 1) Celkový prídelený sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny rok.
- 2) Zamestnávateľský príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie pre všetkých zamestnancov, ktorí uzavreli alebo uzavrujú so spoločnosťou účastnícku zmluvu bude v nasledovnej výške:

- zamestnávateľ bude prispievať zamestnancom vo výške 2% z platu zamestnanca

3) Mimoriadny príspevok na stravovanie

Mimoriadny príspevok na stravovanie vo výške 50,- EUR sa poskytne všetkým zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere na obdobie od 01.12 -31.12 príslušného kalendárneho roka v prepočte na každý pracovný deň v mesiaci december, bez ohľadu na neprítomnosť zamestnanca v práci.

- príspevok sa poskytne formou zálohy všetkým zamestnancom, ktorí boli v evidenčnom stave k 01.12 príslušného kalendárneho roka;
- v prípade skončenia pracovného pomeru v období od 01.12 -31.12 príslušného kalendárneho roka bude pomerná časť príspevku, prislúchajúca k obdobiu, počas ktorého osoba nie je ďalej zamestnancom, krátená v alikvótnej výške;
- príspevok bude poskytnutý vo forme poskytnutia príspevku na stravovanie zvolenej zamestnancom pre príslušný kalendárny rok spolu s príspevkom /zálohou za mesiac december;
- príspevok na stravovanie nepodlieha daňovej a odvodovej povinnosti v zmysle platnej legislatívy.

4) Príspevok na korekčné pomôcky

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v hlavnom pracovnom pomere, po skúšobnej dobe príspevok na preukázané výdavky na kúpu korekčných pomôcok na prácu so zobrazovacou jednotkou (dioptrické okuliare, šošovky) max. do výšky 30€ raz za tri roky.

Náklady spojené s kúpou týchto korekčných pomôcok budú zamestnancovi preplatené na základe predloženia dokladu o úhrade výdavkov a dokladu o vyšetrení očí preukazujúceho nevyhnutnosť potreby špeciálnych korekčných prostriedkov na prácu so zobrazovacou jednotkou (doklad o vyšetrení zraku zamestnanca u očného lekára).

Príspevok bude poskytnutý z daňových nákladov zamestnávateľa a nepodlieha odvodovej a daňovej povinnosti v zmysle platnej legislatívy na strane zamestnanca.

PIATA ČASŤ

Článok 27

Záverečné ustanovenia

- (1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- (2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Trenčíne, dňa 18.12.2025

Ing. Eva MARTIŠKOVÁ

predsedníčka ZO INTEGROVANÉHO ODBOROVÉHO ZVÄZU

Ing. Eva MARTIŠKOVÁ v. r. + pečiatka



odborová organizácia číslo 05-3227-224
Integrovaný odborový zväz
Základná organizácia
Stredná priemyselná škola stavebná
Emila Belluša
Staničná 4, 911 05 Trenčín

Ing. Slávka HUDCOVICOVÁ

riaditeľka školy

STREDNEJ PRIEMYSELNEJ ŠKOLY STAVEBNEJ EMILA BELLUŠA,
STANIČNÁ 4, TREŇČÍN

Ing. Slávka HUDCOVICOVÁ v. r. + pečiatka



Stredná priemyselná škola stavebná
Emila Belluša
Staničná 4, Trenčín

zamestnávateľ

