



Centrum odborného vzdelávania  
a prípravy pre stavebníctvo  
**Stredná odborná škola technická**  
Kukučínova 23, Košice



Stredná odborná škola technická, Kukučínova 23, 040 01 Košice

# **Kolektívna zmluva** **na rok 2024-2028**

*uzatvorená*

*medzi zmluvnými stranami:*

**Základná organizácia Odborového združenia pracovníkov školstva a vedy  
Strednej odbornej školy technickej, so sídlom v Košiciach,**

zastúpená predsedom Výboru ZO OZ

**Ing. Tomášom Belobradom**

(ďalej len „odborová organizácia“)



*a*

**Stredná odborná škola technická, so sídlom v Košiciach,**

zastúpená riaditeľkou školy

**PaedDr. Zuzanou Lenártovou**

(ďalej len „zamestnávateľ“).





## Prvá časť

### Úvodné ustanovenia

#### Článok I.

#### Uznanie odborovej organizácie, zamestnávateľa a použitie skratiek

- 1) Zamestnávateľ uznáva podľa § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Z. z. o združovaní občanov, v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu zamestnancov Školstva, vedy, výskumu a športu SR.
- 3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 6. novembra 2008. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa zo dňa 16. februára 2024.
- 4) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom, informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiernosti z jej strany a zo strany zamestnancov a prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (podľa ustanovenia §136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmä však predsedovi výboru ZO 6 dni v roku a ostatným členom odborovej organizácie na návrh ZO podľa potreby max. 2 dni v roku.
- 6) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „VZ“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“ a namiesto kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZ VS“.
- 7) Jednotlivé ustanovenia KZ na roky 2024-2028 sú dohodnuté podľa ustanovenia § 2 ods. 3 písm. a) zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a KZ VS pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.



## **Článok II.**

### **Spoločné záväzky zmluvných strán**

- 1) Zmluvné strany budú rešpektovať postavenie a právomoci odborovej organizácie, zamestnávateľa a riadiacich subjektov vyplývajúcich z platných právnych predpisov a nevytvárať si vzájomné prekážky pri plnení povinností.
- 2) Akékoľvek nároky, ktoré sa vzťahujú k predmetu kolektívnej zmluvy, a ktoré nie sú ďalej špecifikované, budú uspokojené v súlade s právnymi predpismi a vyššou kolektívnou zmluvou.
- 3) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie v zmysle ustanovenia § 240 Zákonníka práce.
- 4) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy a budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní, za účelom uzatvorenia kolektívnej zmluvy.

## **Článok III.**

### **Pôsobnosť 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, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, ak nie je v nej dohodnuté inak. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
- 3) Platnosť KZ začína dňom jej podpisu zmluvnými stranami ako je uvedené v článku XXIV. tejto zmluvy.
- 4) Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.03.2024 a končí dňom podpísania novej KZ oprávnenými zástupcami zmluvných strán, najneskôr 31.12.2028.

## **Článok IV.**

### **Zmena kolektívnej zmluvy**

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán a na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa prijatia návrhu. Dohodnuté zmeny sa označia ako doplnok ku KZ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.



- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú zmeniť ustanovenia tejto KZ doplnkom ku kolektívnej zmluve, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode a v súlade s KZ VS dodatkom k tejto kolektívnej zmluve zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ.

## Článok V.

### Oboznámenie zamestnancov s KZ, jej zverejnenie a uschovanie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že so znením KZ oboznámia všetkých zamestnancov prostredníctvom vedúcich úsekov a odborovej organizácie. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom úseku školy ako aj na internetovej stránke školy.
- 2) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

## Druhá časť

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

## Článok VI.

### Pracovné podmienky, výmera dovolenky a strata času

- 1) Pracovný čas zamestnancov je 37 a ½ hodiny týždenne. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne a vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodín týždenne. Prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času.
- 2) Zamestnávateľ realizuje platové podmienky podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, podľa ustanovení dohodnutých v KZ VS na rok 2024-2028 a kritérií poskytovania osobných príplatkov a odmeňovania.
- 3) Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dohodnuté v kolektívnej zmluve sa nevzťahujú na zamestnanca, ktorý vykonáva funkciu štatutárneho orgánu (riaditeľ) a na vedúceho zamestnanca v jeho priamej riadiacej pôsobnosti (zástupcovia riaditeľa). Toto sa nevzťahuje na pracovný čas, odpočinok a dovolenku, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ochranu materstva, rodičov a mladistvých a na podmienky stravovania (§ 13 zákona o výkone práce vo verejnom záujme č. 552/2003 Z. z.)
- 4) Základná výmera dovolenky zamestnancov podľa ustanovenia § 103 ods. 1 Zákonníka práce je štyri týždne. Touto kolektívnou zmluvou podľa ustanovenia § 103 ods. 2 a 3 Zákonníka práce sa základná výmera dovolenky zvyšuje takto:



- a) na päť týždňov v kalendárnom roku pre zamestnancov, ktorý nedovŕšili 33 rokov veku,
  - b) na šesť týždňov v kalendárnom roku pre zamestnancov, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕšia najmenej 33 rokov veku, a zamestnancov ktorí sa trvale starajú o dieťa,
  - c) na deväť týždňov v kalendárnom roku pre riaditeľa školy, zástupcov, učiteľov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov.
- 5) Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou patrí zamestnancovi peňažná náhrada za každú hodinu straty času 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
  - 6) Prácu nadčas môže zamestnávateľ nariadiť alebo dohodnúť len v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem v rozsahu najviac 150 hodín.
  - 7) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena, v prospech OZ PŠaV na Slovensku.
  - 8) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje.
  - 9) Pri príležitosti rezortného sviatku pracovníkov školstva (28.3) môže zamestnávateľ zamestnancom poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške funkčného platu.

## Článok VII.

### Príplatky a odmeny

#### 1. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

- 1) Zamestnávateľ vypláti 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%,
  - 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 pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho



odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,

- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.

## 2. Príplatok za zastupovanie

- 1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti 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 zastupovaného zamestnanca vyplateného zastupujúcemu vo forme osobného príplatku.
- 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.

## 3. Príplatok za profesijný rozvoj

- 1) 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.
- 2) Výšku príplatku za profesijný rozvoj ustanovuje § 14e ods. 2 zákona č. 553/2003 Z.z., podľa ktorého príplatok za profesijný rozvoj podľa § 14e ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. zamestnávateľ prizná na dobu sedem rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d) (t. j. za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania). Z toho vychádza, že záujemcovia o inovačné vzdelávanie po 1.9.2019 môžu absolvovať 3x po 3 % = 9% príplatok za profesijný rozvoj. To znamená, že ak je pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi vyplácaný príplatok za profesijný rozvoj (predchádzajúci kreditový príplatok) vo výške 6 % + 6 % (12 %) podľa prechodného ustanovenia v § 32g zákona č. 553/2003 Z. z. do 31.8.2026, zamestnávateľ mu už nemôže priznať ďalší príplatok za profesijný rozvoj podľa § 14e ods. 1 zákona č. 553/2003 Z. z.



- 3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal za absolvované vzdelávanie.

#### **4. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu odmenu -nasledovne:

Ak má zamestnanec u zamestnávateľa odpracovaných:

- do 5 rokov 25 % funkčného platu,
- od 5 až 15 rokov 50% funkčného platu,
- od 15 až 20 rokov 60% funkčného platu,
- nad 20 rokov 100% funkčného platu.

- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku, priznať mu odmenu –nasledovne:

Ak má zamestnanec u zamestnávateľa odpracovaných:

- do 5 rokov v sume 100,00 €
- od 5 až 10 rokov v sume 200,00 €
- od 10 až 20 rokov v sume 400,00 €
- nad 20 rokov v sume 500,00 €

#### **5. Odmena podľa ustanovenia § 20 Zákon o OVZ Z. z.**

- 1) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi počas roka odmenu podľa § 20 Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov ak to rozpočet školy dovoľuje.
- 2) Návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

### **Článok VIII.**

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

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je do 13. dňa po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobný účet zamestnancom, ktorý si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.



## Článok IX.

### Odstupné

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
  - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
  - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.
- 4) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
- 5) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy.





## Článok X.

### Odchodné

- 1) 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.
- 2) 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.
- 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 XI.

### Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnancov alebo doplnkové dôchodkové sporenie sa stanovuje mesačne sumou vo výške najmenej 4 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnanca.

## Tretia časť

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

## Článok XII.

### 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 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 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 a použiť ustanovenia článku 13.

### Článok XIII.

#### Riešenie individuálnych nárokov a sťažností zamestnancov

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy 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.

### Článok XIV.

#### Vzťahy so zamestnávateľom a zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- 1) Predseda ZO OZ PŠaV SOŠ technickej bude podľa potreby prizývaný na porady vedenia školy, najmä na porady, na ktorých sa budú prerokovávať otázky personálne, delenie finančných prostriedkov, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci, otázky týkajúce sa pracovných podmienok zamestnancov, racionalizačných, resp. organizačných opatrení.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.

### Článok XV.

#### 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 z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
  - a) **Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou** v 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),
    - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),



- zavedenie konta pracovného času (§ 87a 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),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti 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 pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
  - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
  - b) o dôvodoch prechodu,
  - c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
  - d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz ročne vždy k 31. 08. príslušného kalendárneho roka. (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovnom pomere na určitú dobu 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
  - 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 skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
  - f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) 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, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozborov a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);
- c) **vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných 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),
  - 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),
  - prerokovanie úväzkov pedagogických zamestnancov so zástupcom zamestnancov školy (predseda OZ)
  - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 9 písm. a) ZP),
  - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 9 písm. b) ZP),
  - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 9 písm. c) ZP),
  - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
  - 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, splnutie, 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);

## **Článok XVI.**

### **Závazky odborovej organizácie**

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmysel so zamestnávateľom podľa tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmyslu 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 kolektívnej zmluvy

## **Článok XVII.**

### **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- 1) plniť ustanovenia Zákona č.124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov.  
vymenovať zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť v zmysle § 19 Zákona č. 124/2006 Z.z.  
a zabezpečiť jeho vyškolenie z tejto problematiky.
- 2) vybaviť pracoviska a zamestnancov príslušnými OOPP a hygienickými potrebami.
- 3) zabezpečiť vybavenie lekárničiek prvej pomoci zdravotníckym materiálom.
- 4) zabezpečovať lekárske preventívne prehliadky s PZS v zmysle platnej legislatívy.
- 5) raz ročne hodnotiť plnenie úloh na úseku BOZP, PO a CO na porade vedenia v súvislosti s plnením úloh KZ.
- 6) v prípade závažných, alebo smrteľných úrazov, resp. chorôb z povolania, sa poverený člen zástupcov zamestnancov zúčastňuje na vyšetrovaní príčin týchto úrazov.
- 7) pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je výška náhrady príjmu v období: od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa 25% denného vymeriavacieho základu a od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 ods.2 zák. č. 462/2003 Z.z.)



## **Článok XVIII.**

### **Osobné prekážky v práci**

Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu kalendárneho roka poskytne zamestnávateľ pracovné voľno s náhradou mzdy na dôležité osobné prekážky v práci, t.j. na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení a sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrovanie najmenej v rozsahu jednej tretiny za kalendárny rok za každú začatú tretinu kalendárneho roka trvania pracovného pomeru. Celkový nárok sa zaokrúhľuje na celé kalendárne dni nahor.

## **Článok XIX.**

### **Ochrana práce**

Zamestnávateľ v prípade nepriaznivých klimatických podmienok (tropický deň s teplotou nad 30 stupňov C uplatní niektorý z nasledovných postupov na zlepšenie pracovného prostredia:

- a) dodržiavanie pitného režimu na náklady zamestnávateľa,
- b) primerané krátenie pracovného času.

## **Článok XX.**

### **Sociálne podmienky pre zamestnancov**

#### **Poskytovanie služieb a výpomoci**

- 1) SOŠT v Košiciach poskytne svojim zamestnancom nasledovné služby:
  - murárske, inštalatérsko-kúrenárske, maliarske, elektrikárske, krajčírské, a pod. Tieto práce sa vykonávajú počas odborného výcviku žiakov SOŠT po dohode so zástupcom riaditeľa PV a po schválení riaditeľom SOŠT. Materiál potrebný na zrealizovanie objednávky si objednávateľ zabezpečí sám a v prípade, že mu ich zabezpečí SOŠT hradí ich zamestnanec v plnej hodnote uvedenej vo faktúre. Faktúru za materiál a prácu spracuje hlavný majster OV a schváli ZR PV. Faktúra za prácu bude znížená na 50% oproti bežnej fakturovanej čiastke. Služby budú poskytované za uvedených podmienok iba pre potreby zamestnancov (nie pre tretie osoby).
- 2) Poskytovanie dopravných prostriedkov. Žiadosť o poskytnutie dopravného prostriedku predkladá zamestnanec na schválenie riaditeľovi školy. Za poskytnutý dopravný prostriedok zamestnanec uhradí faktúru spracovanú podľa záznamu o prevádzke motorového vozidla dopravnou referentkou a podľa platnej smernice prevádzky služobných motorových vozidiel. Služby budú poskytované za uvedených podmienok iba pre potreby zamestnancov (nie pre tretie osoby)



3) Poskytovanie odmeny k životnému jubileu:

Odmena poskytnutá zo Sociálneho fondu:

50 rokov – životné jubileum - odpracovaných do 10 rokov v SOŠT 50,00 €

50 rokov – životné jubileum - odpracovaných nad 10 rokov v SOŠT 100,00 €

Prvé ukončenie zamestnania po nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok odpracovaných do 10 rokov v SOŠT 50,00 €

Prvé ukončenie zamestnania po nadobudnutí nároku na starobný alebo invalidný dôchodok odpracovaných nad 10 rokov v SOŠT 100,00 €

**Stravovanie:**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti.
- 2) Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu, s výnimkou tých ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že nebude pokladať za porušenie pracovnej disciplíny, ak zamestnanec nedodrží 30 minútovú prestávku na jedenie z dôvodu dochádzky do vzdialenej výdajne stravy, za predpokladu, že si zvýšený čas na prestávku nadpracuje.
- 4) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení alebo zabezpečí stravovanie pre svojich zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 5) Zamestnávateľ zabezpečí náhradné stravovanie formou stravovacích poukážok, alebo formou finančného príspevku zamestnancom za podmienok upravených v internej smernici
- 6) Zamestnávateľ umožní stravovanie dôchodcom, ktorí skončili na SOŠ technickej pracovný pomer v súvislosti s prvým odchodom na starobný dôchodok nie za cenu stravného zamestnanca zvýšeného o príspevok poskytovaný zo sociálneho fondu, ale za cenu riadneho stravného lístka.
- 7) Zamestnávateľ umožní, ak nie sú prevádzkové prekážky, zamestnancom využívať priestory stravovacieho zariadenia pri životných a pracovných jubileách za podmienok dohodnutých s riaditeľkou školy.



## Článok XXI.

### Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnanci sú povinní sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon funkcie.
- 2) Zamestnávateľ umožňuje účasť na školeniach s cieľom prehlbovania kvalifikácie.

## Článok XXII.

### Rekreácia zamestnancov

- 1) Na základe nového § 152a Zákonníka práce zamestnávateľ preplatí zamestnancovi časť výdavkov na jeho rekreáciu za podmienok:
  - a) zamestnanec je v pracovnom pomere, ktorý trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov,
  - b) zamestnanec preukáže oprávnené výdavky najneskôr do 30 kalendárnych dní od skončenia rekreácie,
  - c) zamestnanec musí o príspevok sám požiadať, zároveň žiada v priebehu roka len jedného zamestnávateľa,
  - d) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na základe jeho žiadosti príspevok na rekreáciu vo výške 55 % oprávnených výdavkov, najviac však 275 € ročne. Zamestnancovi na kratší pracovný čas sa suma príspevku pomerne kráti podľa dohodnutého pracovného času.
  - e) príspevok sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.
- 2) Oprávnené výdavky:
  - a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území SR,
  - b) pobytové balíčky obsahujúce ubytovanie najmenej na dve prenocovania, stravovacie a iné služby súvisiace s rekreáciou na území SR,
  - c) ubytovanie na dve prenocovania na území SR, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby
  - d) organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území SR pre dieťa zamestnanca školy navštevujúce základnú školu alebo niektorých z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky zamestnanca na manžela, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácií.

- 3) Zamestnanec preukazuje oprávnené výdavky predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. Počas kalendárneho roka si zamestnanec môže uplatniť nárok na príspevok viackrát, preplatená mu bude suma maximálne do výšky 275 € ročne. Zamestnávateľ





poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určeným zamestnávateľom na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

## Článok XXIII.

### Sociálny fond

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a prídelu podľa § 3 ods.1 písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len ZSF).
- 2) Povinný prídél je vo výške 1 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ďalší prídél podľa § 3 ods.1 písm. b) bod 1 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov je 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Celkom pre roky 2024 -2028 je tvorba sociálneho fondu 1,5% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 3) Zmluvné strany sa dohodli na pravidlách pre poskytovanie príspevku zo sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
  - na stravovanie,
  - na regeneráciu pracovnej sily,
  - podniková sociálna politika v oblasti starostlivosti o zamestnancov,
  - na kultúrne, spoločenské a telovýchovné akcie

## Štvrtá časť

### Záverečné ustanovenia

## Článok XXIV.

### Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli raz za rok vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy písomne formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy.
- 2) Táto KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu zmluvnými stranami.
- 3) Účinnosť KZ sa začína dňom uvedenom v článku 3 tejto zmluvy.
- 4) KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exemplári.



Centrum odborného vzdelávania  
a prípravy pre stavebníctvo  
Stredná odborná škola technická  
Kukučínova 23, Košice



Stredná odborná škola technická, Kukučínova 23, 040 01 Košice

---

- 5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Košiciach, dňa 01.03.2024

za odborovú organizáciu:

za zamestnávateľa:

.....  
Ing. Tomáš Belobrad  
predseda výboru  
ZO OZ PŠaV SOŠ technická

.....  
PaedDr. Zuzana Lenártová  
riaditeľka SOŠ technická



# Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu na rok 2024 -2028

## Článok I.

### Všeobecné ustanovenia

- 1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov (ďalej len „SF“) v pôsobnosti zamestnávateľa.
- 2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a zamestnancami.
- 3) Prostriedky fondu sú vedené v Štátnej pokladnici na účte SK95 8180 0000 0070 0018 8447.
- 4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF sa prevádzajú do nasledujúceho roka.
- 5) Tvorbu fondu, výšku fondu, použitie fondu, podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom zamestnávateľ prerokuje vo vedení organizácie po predchádzajúcom preukázateľnom písomnom pripomienkovaní z jednotlivých úsekov SOŠ technickej.
- 6) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa, na ktorý sa prevádzajú do 15 dní po dni dohodnutom na výplatu platu najneskôr do konca kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu.
- 7) Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny mesiac vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca nasledujúceho mesiaca po mesiaci, za ktorý sa sociálny fond tvorí. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
- 8) Právomoci pri disponovaní s finančnými a ostatnými prostriedkami fondu upravuje smernica pre obeh účtovných dokladov.
- 9) Za dodržiavanie pravidiel hospodárenia s fondom je zodpovedný vedúci úseku ekonomiky a vnútornej správy.

## Článok II.

### Tvorba sociálneho fondu na rok 2024 – 2028

Sociálny fond na rok 2024 sa tvorí ako súhrn:

- a) povinného prídelu podľa § 3 ods. 1 písmeno a) zákona NR SR č.152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov vo výške 1 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o SF určeného súhrnom funkčných platov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok. Za mzdu sa nepovažujú



- náhrady mzdy, odstupné, cestovné náhrady, odmeny za pracovnú pohotovosť, odmeny, ktoré nevyplývajú z pracovného a služobného pomeru zamestnanca a odmeny za práce vykonávané na základe dohôd o vykonaní práce alebo dohôd o pracovnej činnosti.
- b) ďalšieho prídeltu podľa § 3 ods. 1 písmeno b) zákona NR SR č.152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov vo výške 0,5 % zo základu uvedeného v § 4 ods. 1 zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o SF v znení neskorších predpisov a v súlade s Kolektívnou zmluvou na rok 2024 – 2028.

### **Článok III.**

#### **Použitie sociálneho fondu na rok 2024**

##### **§ 1**

#### **Príspevok na stravovanie**

- 1) Zamestnávateľ poskytne z fondu zamestnancom príspevok na stravovanie nad rámec všeobecne záväzných predpisov na jeden stravný lístok príspevok podľa Rozhodnutia riaditeľa platného v danom období (evidované na EÚ).
- 2) Nárok na poskytnutie jedného jedla má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
- 3) V prípade zvýšenia stravnej jednotky sa dohodne zvýšenie príspevku.

##### **§ 2**

#### **Príspevok na regeneráciu pracovnej sily**

- 1) Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou poskytne pre každého zamestnanca v pracovnom pomere, ktorý trval nepretržite u tohto jedného zamestnávateľa viac ako jeden kalendárny rok, príspevok jeden krát za rok na regeneráciu pracovnej sily zakúpením viacúčelových poukážok vo výške 40,- eur na zamestnanca.
- 2) Poukážky budú zamestnancom poskytované raz ročne, u novoprijatých zamestnancov v priebehu kalendárneho roka sa poskytnutie úmerne kráti o 1/12 za každý neodpracovaný mesiac.
- 3) Príspevok je určený na regeneráciu fyzických, duševných a pracovných síl zamestnanca školy. Príspevok bude úmerne krátený pracovnému úväzku.
- 4) Pokyn schvaľuje riaditeľ školy. Prehľad o poskytnutom príspevku eviduje personálna a mzdová účtovníčka.

##### **§ 3**



### **Podniková sociálna politika v oblasti starostlivosti o zamestnancov**

- 1) Zamestnávateľ z fondu poskytne plnenie, a to:
  - a) v sume 300,- € po odpracovaní 25 rokov (nepretržite) u tohto jedného zamestnávateľa, čiže v tejto škole, pre ktorú je táto zmluva určená,
  - b) v sume 100,- € pri ocenení zamestnanca školy,
  - c) v sume 100,- € pre každého jedenkrát ročne  
v sume 200,- € pre každého jedného zamestnanca jedenkrát ročne po odpracovaní 20 rokov (nepretržite) u tohto jedného zamestnávateľa, čiže v tejto škole príspevok na kúpeľnú liečbu, ak je zamestnanec samoplatiteľom liečebného poukazu,
  - d) v sume do 50,- € na zakúpenie kytice pri výročí zamestnanca školy a pri odchode do dôchodku
  - e) v sume do 150,- € na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca školy,-
  - f) v sume do 50,- € na zakúpenie kytice pri narodení dieťaťa
- 2) Peňažný alebo nepeňažný príspevok sa poskytne na základe žiadosti zamestnanca alebo na základe návrhu štatutárneho orgánu zamestnávateľa (riaditeľ školy).

#### § 4

### **Príspevok na kultúrne, športové, spoločenské a telovýchovné akcie**

- 1) Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou poskytne nepeňažný príspevok na úplnú alebo čiastočnú úhradu nákladov spojených s organizovaním nasledujúcich podujatí:
  - a) deň učiteľov,
  - b) slávnostné otvorenie školského roka,
  - c) slávnostné ukončenia školského roka,
  - d) stretnutie zamestnancov (napr. fašiangy, záver roka a iné).
- 2) V rámci možností zamestnávateľ poskytne príspevok aj na ďalšie kultúrne, športové, spoločenské a telovýchovné akcie, spoločne organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou, vrátane vstupeniek, nákladov na dopravu a nákladov na prípadné občerstvenie.
- 3) Príspevky na kultúrne, športové, spoločenské a telovýchovné akcie budú zúčtované na základe účtovných dokladov a prezenčných listín. Každý zamestnanec svojim podpisom potvrdí oboznámenie sa s daným podujatím – pred jeho konaním.

#### **Článok IV.**



Centrum odborného vzdelávania  
a prípravy pre stavebníctvo  
**Stredná odborná škola technická**  
Kukučínova 23, Košice



Stredná odborná škola technická, Kukučínova 23, 040 01 Košice

---

## **Záverečné ustanovenia**

Zásady tvorby, použitia a hospodárenia sociálneho fondu na roky 2024 2028 nadobúdajú účinnosť od 01.03.2024.



Centrum odborného vzdelávania  
a prípravy pre stavebníctvo

**Stredná odborná škola technická**  
Kukučínova 23, Košice



Stredná odborná škola technická, Kukučínova 23, 040 01 Košice

---