

8. Zamestnávateľ sa zaväzuje zverejniť KZ v centrálnom registri zmlúv podľa § 5a ods. 5 písm. b) a ods. 6 zák. č. 211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám.
9. Zmluvné strany sú povinné uchovávať KZ najmenej päť rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzavretá.

Čl. 3

Oblasť odmeňovania a výplaty platu

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatok podľa Smernice S-24-X Kritériá na osobné príplatky a odmeny.
2. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno na základe jeho žiadosti počas dvanástich kalendárnych mesiacov po vykonaní jeho práce navyše, môže zamestnanec požiadať o jeho preplatenie a zároveň patrí zamestnancovi zvýšenie mzdy podľa prvej vety ods. 1 § 19 zákona č. 553/2003 Z. z.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku sumu vo výške jedného jeho funkčného platu.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín pripísania platu na účet zamestnanca je 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Zamestnanec poskytne zamestnávateľovi informácie o osobnom účte, potrebné na zasielanie platu.

Čl. 4

Pracovný čas a doba odpočinku

1. Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.
2. Výmera dovolenky nepedagogických a pedagogických zamestnancov sa predlžuje nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce najmenej o jeden týždeň.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na prípravu svadby svojho dieťaťa, ak o to zamestnanec písomne požiada.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na prípravu vlastnej svadby. Ak sa svadba koná v priebehu pracovného týždňa, má zamestnanec nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy aj v deň svadby, ak o to zamestnanec písomne požiada.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň na účasť na promóciách vlastných a svojho dieťaťa, ak o to zamestnanec písomne požiada.
6. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden deň pri prvom nástupe dieťaťa do základnej školy, ak o to zamestnanec písomne požiada.
7. Čerpanie dovolenky zamestnancom upravuje Smernica S-18-X Plán dovolení. Individuálne požiadavky zamestnanca na čerpanie dovolenky je oprávnený posúdiť zamestnávateľ v súlade so Zákonníkom práce.
8. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na jeho žiadosť na základe § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce s náhradou mzdy v trvaní jedného dňa v priebehu každého polroka kalendárneho roka. Zamestnanec čerpá pracovné voľno v súlade so Smernicou S-69-X Pravidlá a podmienky čerpania pracovného voľna.
9. Odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
10. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad

rozsah ustanovený v § 76 ods. 6 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

11. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60% hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas 1,5 hod. náhradného voľna. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi náhradné voľno v súlade s čl. 17 Pracovného poriadku pre pedagogických a ostatných zamestnancov Strednej priemyselnej školy elektrotechnickej, Plzenská 1, Prešov.

Čl. 5

Zabezpečenie činnosti ZO OZ

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pôsobenie ZO OZ na pracovisku bezplatne.
2. Zamestnávateľ upraví na základe predloženej žiadosti, do 30. 6. bežného roka, rozvrh na nasledujúci školský rok pedagogickým zamestnancom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ PŠaV na Slovensku, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ PŠaV na Slovensku, na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
4. Zamestnávateľ môže poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancom na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných OZ PŠaV na Slovensku v nevyhnutnom rozsahu.
5. Zamestnávateľ poskytne členovi odborovej organizácie v priebehu kalendárneho roka dva dni pracovného voľna s náhradou mzdy na pripomienkovanie školskej legislatívy.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej žiadosti zamestnanca vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca, ktorý je členom ZO OZ, na účet ZO OZ vo výške 1% z čistej mzdy zamestnanca mesačne, pričom termín splatnosti je 15. deň v mesiaci.

Čl. 6

Stravovanie a zdravotnícka starostlivosť

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať zamestnancom na zabezpečenie stravovania aj zo sociálneho fondu podľa Smernice S-12-X Sociálny fond. V súlade s § 152 ods. 9 písm. a) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na stravu (vrátane príspevku zo sociálneho fondu), na jeden deň nad rámec povinnosti prispievať na stravné v odôvodnených prípadoch, kedy si zamestnanec nemohol odhlásiť stravnú jednotku (OČR, vyšetrenie u lekára – priepustka, PN, pracovné voľno).
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje uhradiť náklady za lekárske prehliadky práca vo výškach, resp. práca v noci, overenie odbornej spôsobilosti na činnosť na technickom zariadení elektrickom na svoj náklad.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť náhradu príjmu zamestnancovi počas dočasnej pracovnej neschopnosti nasledovne:
 - a) od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je výška náhrady príjmu navýšená o 20% oproti náhrade mzdy podľa zákona 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
 - b) od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do 14. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je výška náhrady príjmu navýšená o 10% oproti náhrade mzdy podľa

zákona 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Čl. 7

Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška prídela do sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídedom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídedom vo výške 0,05 %zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok odvádzaný mesačne.
2. Použitie sociálneho fondu sa riadi Zákonom o sociálnom fonde a vnútorným predpisom Smernice S-12-X Sociálny fond.
3. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2026 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov. Dohodnutá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie do 31. decembra 2025 zostáva zachovaná; to nevyklučuje možnosť zvýšenia príspevku.
4. Nepeňažný príspevok poskytnutý zamestnávateľom na doplnkové dôchodkové sporenie je v súlade s § 5 ods. 7 písm. o zákona č. 596/2003 Z. z. oslobodený od dane z príjmov v sume najviac 500 eur za zdaňovacie obdobie od všetkých zamestnávateľov. Do výšky celkovej nezdaniteľnej sumy 500 eur sa môžu započítať aj príspevky zamestnávateľa zo sociálneho fondu v súlade so Smernicou S-12-X Sociálny fond čl. 6 bod 4.

Čl. 8

Pracovný pomer na určitú dobu

1. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné z dôvodu vykonávania prác pedagogického zamestnanca – výchovno-vzdelávacia činnosť a prác remeselných, manuálnych alebo manipulačných.

Čl. 9

Záverečné ustanovenia

1. KZ ja vyhotovená v troch origináloch. Zamestnávateľ obdrží dva originály, ZO OZ obdrží jeden originál.
2. Túto zmluvu možno meniť alebo doplniť len písomnými dodatkami, podpísanými oprávnenými zástupcami oboch zmluvných strán.
3. KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. KZ sa uzatvára na rok 2026 s účinnosťou od 1. januára 2026 do 31. decembra 2026.

Prešov 17.12.2025

.....
Ing. Martin Vujčík
predseda ZO OZ

.....
Ing. Martin Broda PhD.
riaditeľ školy