

**PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2019  
PRE ZAMESTNANCOV, KTORÍ PRI ODMEŇOVANÍ POSTUPUJÚ PODĽA  
ZÁKONA Č. 553/2003 Z. Z. O ODMEŇOVANÍ NIEKTORÝCH  
ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME  
V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok  
zamestnania zamestnancov na rok 2019**

**zmluvné strany**

**Spojená škola internátna, Námestie Štefana Kluberta 2, Levoča, zastúpená  
riaditeľkou školy PeaDr. Šarlotou Múdrú**

**a**

**ZO OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej škole internátnej pre nevidiacich  
a slabozrakých v Levoči, zastúpená predsedom Mgr. Mlynárovou Žanetou**

**uzatvárajú**

**KOLEKTÍVNU ZMLUVU NA ROK 2019**

## PRVÁ ČASŤ

### Všeobecné ustanovenia

**1.** Kolektívna zmluva nižšieho stupňa na rok 2019 je uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

**2.** Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania.

**3.** Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvárať kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie .

**4.** Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou, oprávnenie rokovať a uzatvoriť kolektívnu zmluvu vyplýva z funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

**5.** Pre účely tejto kolektívnej zmluvy sa použijú spoločné označenia odborovej organizácie a zamestnávateľa ako „zmluvné strany“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“ , namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratku „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratku „ZOVZ“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2019 skratku „KZVS“.

**6.** Zamestnávateľ uznáva v zmysle ZP svojho zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie KZ. Zároveň sa zaväzujú, že nebudú spochybňovať vzájomné oprávnenie a budú vystupovať ako zmluvné strany tejto KZ.

**7.** Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere, neplatí pre práce na dohodu a brigádnikov.

**8.** KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán a to na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Tieto zmeny sa označia ako doplnok ku KZ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

**9.**Zmluvné strany sa zaväzujú, že si budú vymieňať všetky dôležité informácie, ktoré vyplývajú zo sociálneho partnerstva v zmysle platnej legislatívy a tejto KZ.

**10.**Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od ukončenia jej platnosti.

**11.**Zmluvné strany zabezpečia oboznámenie zamestnancov s obsahom KZ a vyhotovia do 30 kalendárnych dní od podpísania tejto KZ zápisnicu s prezenčnou listinou oboznámených zamestnancov. Novoprijatých zamestnancov oboznámi s KZ zamestnávateľ.

## **DRUHÁ ČASŤ**

# Individuálne vzťahy, právne nároky, pracovné podmienky a podmienky zamestnania

## Článok 1

### Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi v zmysle platnej legislatívy:

- a. funkčný plat, jedenkrát mesačne, najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca na osobné účty zamestnancov,
- b. príplatky / osobný, riadiaci, za činnosť triedneho učiteľa , za nadčas a iné. /; osobný príplatok poskytne zamestnávateľ vo výške minimálne 6 % k tarifným platom zamestnancov. Zamestnávateľ využije účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych schopností a dosahovaných pracovných výsledkov, alebo za vykonanie práce zamestnancom nad rámec pracovných povinností. Podmienky a výšku osobného príplatku určí zamestnávateľ individuálne,
- c. odmenu za splnenie mimoriadnej alebo osobitne významnej úlohy a za kvalitné vykonanie úlohy presahujúcej rámec pracovnej činnosti; pri zdolávaní požiaru, alebo mimoriadnej udalosti,
- d. odmenu pri životnom jubileu 50 rokov veku zamestnanca vo výške jeho funkčného platu ( § 20 OVZ ) a pri životnom jubileu 60 rokov vo výške 50% jeho funkčného platu,
- e. zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) odstupné vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 Z. p,
- f. pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce vo výške jedného funkčného platu zamestnanca,
- g. zamestnancom, ktorým v rámci dvojzmennej, trojzmennej alebo nepretržitej prevádzky rozvrhli pracovný čas tak, že vykonávajú prácu striedavo vo všetkých zmenách, alebo nerovnomerne, sa určuje tento príplatok:
  - v dvojzmennej prevádzke vo výške 10 €
  - v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke vo výške 17 €
- h. Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2019 o 10 %, zvýšenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2019 je zohľadnené

a upravené v novele zákona o odmeňovaní , ktorá nadobudne účinnosť 1. januára 2019,

- i. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení, najviac do výšky príspevku zamestnanca.
- j. Vnútorňý mzdový predpis školy tvorí prílohu tejto kolektívnej zmluvy

## **Článok 2**

### **Pracovný čas zamestnancov**

- a. Pracovný čas zamestnanca je 37a ½ hodiny týždenne, U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, na 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, na 35 hodín týždenne.
- b. Zamestnancom vo vybraných profesiách môže riaditeľ školy schváliť pružný pracovný čas, podľa podmienok určených v pracovnom poriadku školy. Pri prekážkach v práci na strane zamestnanca sa za 1 deň považuje čas zodpovedajúci priemernej dĺžke pracovnej zmeny vyplývajúci z určeného týždenného pracovného času zamestnanca.
- c. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods.3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- d. V čase riadneho vyučovania môžu pedagogickí pracovníci čerpať 10 dní dovolenky ročne. Ďalšie čerpanie v odôvodnených prípadoch len po písomnom schválení riaditeľom školy.
- e. Riaditeľ školy môže poskytnúť zamestnancom po vzájomnej dohode neplatené pracovné voľno.
- f. Zamestnávateľ poskytne dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa týmto zamestnancom :
  - všetkým pomocným vychovávateľom,
  - triednym učiteľom a učiteľom ŠMŠ, ktorí pracujú s viacnásobne postihnutými deťmi,
  - asistentom učiteľa zaradeným v ŠZŠ var. C,
  - učiteľom, ktorí majú v triedach Špeciálnej základnej školy variant C viac ako polovicu úväzku,

- masérovi,
- vychovávateľom, ktorí majú v bunke 4 a viac detí s mentálnym postihnutím variant C.

**g.** Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dodatkovej dovolenky.

### **Článok 3**

#### **Bezpečnosť a ochrana pri práci / BOZP /**

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle platných predpisov:

- a.** utvárať pracovné podmienky pre bezpečnú a zdravie nepoškodzujúcu prácu / par. 133 ZP a zákon NR SR 330 / 1996 Z. z./,
- b.** zabezpečiť, aby všetky úseky školy mali zvoleného zástupcu zamestnancov sledujúcich úroveň BOZP pracovníkov školy,
- c.** vytvoriť podmienky pre výkon kontroly BOZP odborovou organizáciou a prerokuje prijaté závery a návrhy opatrení ,
- d.** zabezpečiť zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade s vyhláškou MPSVaR 377/96 Z.z. o poskytovaní osobných pracovných prostriedkov v náväznosti na zoznam OOPP pridelených zamestnancom na základe vyhodnotenia nebezpečenstiev podľa vyhlášky MPaSV 377/96 Z.z. par. 1 a 3 ,
- e.** zabezpečiť evidenciu príslušnej dokumentácie BOZP a PO,
- f.** pozývať zástupcov ZO OZ ZŠI na každé rokovanie o problematike BOZP.

### **Článok 4**

#### **Starostlivosť o zdravie**

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle platných predpisov :

- a.** umožniť zamestnancom vykonať pravidelné preventívne prehliadky zdravotného stavu na náklady zamestnávateľa /interval v zmysle platných noriem / poskytované pracovnou zdravotnou službou, alebo jeho obvodným lekárom,
- b.** vybaviť jednotlivé úseky pracoviska lekárničkami a udržiavať ich v zmysle platných noriem,
- c.** vybaví pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami.
- d.** Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov príspevok na rekreáciu podľa § 152a zákona č. 311/2001 Z.z.

Zákonníka práce. Príspevok poskytne zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti zamestnanca, po predložení potrebných dokladov.

## Článok 5

### Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle platných predpisov:

- a. zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo v jedálni školy, táto povinnosť sa nevzťahuje na zamestnancov vyslaných na služobnú cestu a v prípadoch, keď to vylučujú podmienky práce na pracoviskách,
- b. počas prevádzky školskej jedálne zabezpečiť stravovanie podávaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancom v priebehu pracovnej zmeny v školskej jedálni; za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce viac ako 4 hodiny.
- c. zabezpečiť prispievanie na stravovanie z rozpočtu školy vo výške najmenej 55% hodnoty jedla,
- d. počas pracovnej cesty prispievať najviac do výšky 100% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 a viac hodín v súlade so zák. 283/2002 Z.z. Zákon o cestovných náhradách,
- e. čas, ktorý strávil zamestnanec na pracovnej ceste, ktorá trvala menej ako 5 hodín - pre účely nároku na stravu poskytnutú zamestnávateľom, spočítavať s časom stráveným na pracovisku,
- f. prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení zák. 280/ 95 Z.z. a v znení zák. 375/96 Z.z.,
- g. ak to podmienky dovoľujú, poskytnúť stravovanie cudzím žiakom, klientom ČŠPP, dobrovoľníkom, ktorí pracujú v SŠI na základe zmluvy aj svojim bývalým zamestnancom, ktorí sú na invalidnom, alebo starobnom dôchodku, a ktorí za prevzaté jedlo nebudú mať zúčtovanú réžiu,
- h. poskytnúť stravovanie pracovníkom chránenej dielne AjMy a ZPZŠINS a so súhlasom OÚ odbor školstva v Prešove aj cudzím stravníkom, ktorí okrem výšky stravného uhradia aj režijné náklady,
- i. zabezpečiť zamestnancom možnosť stravovania aj počas neprítomnosti v práci / prvý deň práceneschopnosti, neplánovaná dovolenka, dôležité osobné prekážky v práci.../,
- j. v čase, keď sa nevarí v školskej jedálni uznať zamestnancom, ktorí odpracovali 4 a viac hodín, nárok na stravný lístok, ktorého hodnota je najmenej 75% z výšky stravného, 55% preplatí zamestnávateľ, zvyšok hodnoty si doplatí zamestnanec.

- k. Zamestnanec, ktorý bol na pracovnej ceste dlhšej ako 5 hodín, môže byť prihlásený na obed v školskej jedálni, za obed však zaplatí plnú sumu aj s réžiou. Výška peňažnej úhrady, ktorá predstavuje príspevok zo sociálneho fondu a réžiu za odobraté jedlo bude zamestnancovi fakturovaná raz za pol roka.

## **Článok 6**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu**

Riaditeľ školy:

- a. dbá o prehlbovanie, prípadne zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov podľa ZP § 153-155, v súlade s plánom kontinuálneho vzdelávania.

## **Článok 7**

### **Ochrana odborárskych práv a zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

Riaditeľ školy zabezpečí:

- a. zamestnancovi, ktorý bol uvoľnený pre výkon odborárskej funkcie, po uplynutí jeho funkčného obdobia poskytnúť zamestnanie zodpovedajúce jeho vzdelaniu,
- b. uvoľňovať zamestnancov zo zamestnania na výkon funkcie v odboroch v zmysle §240 a §137 ZP,
- c. uvoľnenie zamestnanca – odborového funkcionára v prípade zasadnutia Rady a Zjazdu OZ,
- d. priestory pre činnosť odborového zväzu, možnosť telefonovania a elektronickej pošty,
- e. na náklady školy možnosť využívať rokovacie miestnosti,
- f. priestory na zverejňovanie informácií o činnosti OZ,
- g. so súhlasom zamestnanca, ktorý je členom OZ vykonávať zrážky zo mzdy vo výške 1% z čistého príjmu člena do 10. dňa v mesiaci v prospech účtu ZO OZ ZŠI /č.ú. 0101382060 /.

## **Článok 8**

### **Sociálny fond**

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

- a. povinným prídelaom vo výške 1 % a
- b. ďalším prídelaom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podmienky využitia sociálneho fondu tvoria prílohu tejto zmluvy.

## **Článok 9**



**Zamestnávateľ sa zaväzuje utvárať pracovné podmienky, podmienky ochrany práce, podmienky zamestnávania, spolurozhodovania, prerokovania a uplatnenia práva na informácie ako aj podmienky na kontrolnú činnosť / § 239 ZP /**

Riaditeľ školy si vyžiada predchádzajúci súhlas odborovej organizácie a rozhodne po dohode, prijatí návrhov, podnetov a pripomienok písomnou formou, alebo potvrdením na príslušnom prejednávacom dokumente pri:

- a. vydání pracovného poriadku,
- b. výpovedi, alebo okamžitom zrušení pracovného pomeru.
- c. vydání predpisov a pravidiel BOZP,
- d. určenie začiatku a konca pracovného času, vrátane prestávky na jedenie,
- e. určenie rozsahu práce nadčas,
- f. vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ môže zamestnancovi pridelovať prácu s poskytnutím 60% funkčného platu,
- g. určenie prídeltu, čerpania a použítí sociálneho fondu.

Riaditeľ školy bude odborovú organizáciu informovať najmä:

- h. o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku,
- i. o prechode práv a povinností vyplývajúcich z pracovných vzťahov,
- j. o dohodnutých nových pracovných pomeroch, pri ich vzniku,
- k. o hromadnom prepúšťaní,
- l. o možnostiach voľných pracovných miest u zamestnávateľa,
- m. o limite mzdových prostriedkov a o prijatí rozpočtu, ktoré určil zriaďovateľ, o prípadných zmenách využítia týchto prostriedkov.

Riaditeľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou najmä:

- n. opatrenia pri prechode práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov,
- o. opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu,
- p. výpoveď alebo okamžité ukončenie pracovného pomeru,
- q. opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie,
- r. požadovanú náhradu škody a obsah dohody, ak náhrada škody presahuje 50 €,
- s. rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze,
- t. o organizačných zmenách, ktoré sa považujú za obmedzenie, zastavenie činnosti zamestnávateľa.

## TRETIA ČASŤ

### Záverečné ustanovenia

- 1.** Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2019 a nadobúda účinnosť 01. januára 2019 a jej platnosť končí 31. decembra 2019.
- 2.** Kolektívna zmluva je vyhotovená v 3 exemplároch. Táto kolektívna zmluva obsahuje prílohu – Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2019 / príloha č. 1 /. Kolektívna zmluva bude zverejnená na oficiálnej stránke školy [www.skola.nevidiaci.sk](http://www.skola.nevidiaci.sk).
- 3.** Zmluvné strany sa dohodli na súčinnosti pri riešení písomných nárokov a sťažností vyplývajúcich z tejto KZ.
- 4.** Zmluvné strany sa dohodli na racionálnom riešení zabezpečenia nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie.
- 5.** Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak súhlasu ju podpisujú.

Levoča 10.12. 2019

.....  
PaedDr. Šarlota Múdra  
riaditeľka školy

.....  
Mgr. Mlynárová Žaneta  
predseda ZO OZ PŠ a V