

KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2023
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 2023

zmluvné strany

Spojená škola internátna, Námestie Štefana Kluberta 2, Levoča,
zastúpená Mgr. Luciou Zalčíkovou, PhD., poverenou vedením školy

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 2023

PRVÁ ČASŤ

Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva na rok 2023 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 Zákoník 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 2023 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 číslujú 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 uschovávajú 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, v akej to budú dovoľovať finančné možnosti rozpočtu školy.
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 a 2 ZP,
- 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. 1, 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 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %.
- i.** Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (nepedagogickí zamestnanci) sa zvýši od 1. 1. 2023 o 7% a od 1. 9. 2023 o ďalších 10%.
- j.** výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení, najviac do výšky príspevku zamestnanca.

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.** Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- c.** V čase riadneho vyučovania môžu pedagogickí pracovníci čerpať 10 dní dovolenky ročne. Ďalšie čerpanie v odôvodnených prípadoch len po písomnom schválení riaditeľom školy.
- d.** Riaditeľ školy môže poskytnúť zamestnancom po vzájomnej dohode neplatené pracovné voľno.
- e.** Zamestnávateľ poskytne dodatkovú dovolenku v dĺžke jedného týždňa týmto zamestnancom:
 - pomocným vychovávateľom, ak sa starajú o 4 a viac detí s mentálnym postihnutím variant C,
 - triednym učiteľom a učiteľom ŠMŠ, ktorí pracujú s viacnásobne postihnutými deťmi
 - asistentom učiteľa zaradeným v ŠZŠ var. C a v PŠ var. C
 - učiteľom, ktorí majú v triedach Špeciálnej základnej školy variant C viac ako polovicu úväzku,
 - vychovávateľom, ktorí majú v bunke 4 a viac detí s mentálnym postihnutím variant C. Ak zamestnanec za týchto podmienok pracuje len časť kalendárneho roka, patrí

mu za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanásťtina dodatkovej dovolenky.

f. 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.

Článok 3

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci /BOZP/

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle platných predpisov:

- a.** utvárať pracovné podmienky pre bezpečnú a zdravie nepoškodujúcu prácu /§ 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 prerokovať prijaté závery a návrhy opatrení ,
- d.** zabezpečiť zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky v súlade s vyhláškou MPSVR 377/96 Z. z. o poskytovaní osobných pracovných prostriedkov v nadväznosti na zoznam OOPP pridelených zamestnancovi na základe vyhodnotenia nebezpečenstiev podľa vyhlášky MPSVR 377/96 Z. z. § 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.** vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami.

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. 119/1992 Z. z. v plnom znení MPSVR SR,
- 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 platnom znení,
- g. ak to podmienky dovoľujú, poskytnúť stravovanie cudzím žiakom, klientom ŠCPaP, 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, ZPZSINS a Špecializovaného centra poradenstva a prevencie pre deti a žiakov so zrakovým postihnutím so súhlasom Regionálneho úradu školskej správy 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, prvý deň dovolenky, dôležité osobné prekážky v práci.../,
- j. v čase, keď sa nevarí v školskej jedálni uznať zamestnancom, ktorí odpracovali viac ako 4 hodiny, nárok na finančný príspevok na stravovanie,
- 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 ročne,

Článok 6

Starostlivosť o kvalifikáciu

Riaditeľ školy:

- a. dbá o prehlbovanie, prípadne zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov podľa Zákonníka práce, v súlade s plánom profesijného rozvoja.

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 zamestnanie zodpovedajúce jeho vzdelaniu,
- b. uvoľnenie 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 na číslo účtu SK17 0900 0000 0001 0138 2060.

Článok 8

Sociálny fond

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

- a. povinným prídelaom vo výške 1 % a
 - b. ďalším prídelaom vo výške 0,2 % 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 podľa ZP

Riaditeľ školy umožní vyžiadať predchádzajúci súhlas odborovej organizácie a rozhodnúť po dohode prijatie námietok, podnetov a pripomienok písomnou formou, alebo potvrdením na príslušnom prerokovanom 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. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ môže zamestnancovi pridelovať prácu s poskytnutím náhrady mzdy podľa § 142 ods. 4 a 5 ZP,
- g. určenie prídelu, čerpania a použitia 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 využitia týchto prostriedkov. Vopred prerokovať 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 33.20 €,
 - 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 2023 a nadobúda účinnosť 01. januára 2023 a končí 31. decembra 2023.
- 2.** Kolektívna zmluva je vyhotovená v 3 exemplároch. Táto kolektívna zmluva obsahuje prílohu – Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2023 /príloha č. 1/. Kolektívna zmluva bude zverejnená na oficiálnej stránke školy: 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 28. 12. 2022

.....
Mgr. Lucia Zalčíková, PhD.
poverená vedením školy

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