

DOPLNOK č. 2 ku Kolektívnej zmluve

uzatvorenej dňa 31. januára 2018 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Spojenej škole internátnej, Vlastenecké námestie č. 1, 851 01, Bratislava 5, zastúpenou Mgr. Monikou Gendiarovou, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 30. januára 2018

a

Spojenou školou internátnou, so sídlom v Bratislave, Vlastenecké námestie č. 1, IČO: 512 781 54,
zastúpenou Mgr. Paulou Pravňanskou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

sa s účinnosťou od **1. januára 2019 do 31. decembra 2020** mení nasledovne :

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu (§ 16), pričom výška príplatku od 1. januára 2019 musí byť najmenej vo výške ustanovenej v § 123 ods. 1 Zákonníka práce,
2. v sobotu alebo nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu (§ 17), pričom výška príplatku od 1. januára 2019 musí byť najmenej vo výške ustanovenej v § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 Zákonníka práce.

Zákon č. 553/2003 Z. z.		Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce		
	Sadzba		Minimálna sadzba	
			Prechodné ustanov.	
			od 01.05.2018 do 30.04.2018	od 01.05.2019
Príplatok v noci (§ 16)	25% FP	Mzdové zvýh. za nočnú prácu (§ 123 ods. 1)	30 % MM <i>0,8277 €/h *</i>	40 % MM
		Mzdové zvýh. za nočnú prácu – riziková práca (§ 123 ods. 1)	35 % MM <i>0,96565 €/h *</i>	50 % MM
Príplatok v sobotu alebo v nedeľu (§ 17)	30 % FP	Mzdové zvýh. za prácu v sobotu (§ 122a ods. 1)	25 % MM <i>0,68975 €/h *</i>	50 % MM
		Mzdové zvýh. za prácu v nedeľu (§ 122b ods. 1)	50 % MM <i>1,3795 €/h *</i>	100 % MM

FP – Funkčný plat

MM – ustanovená hodinová minimálna mzda pre 40 hod. týždenný pracovný čas

* sadzba je vypočítaná z ustanovenej hodinovej minimálnej mzdy platnej v roku 2018: 2,759 €/h

3. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 %, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 %. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 5 až 7. (§ 19 OVZ).
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) OVZ).
6. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť na pracovisku, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50%, a ak ide o deň pracovného pokoja 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

7. Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť mimo pracoviska, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti
 - a) náhrada v sume 15% hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
 - b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sumy jeho funkčného platu alebo 10% tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.
8. Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou (§ 98 ZP).

Od 1. januára 2019 sa vkladajú nové odseky 9. a 10, ktoré znejú:

9. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 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 nadobudla účinnosť 1. januára 2019 (príloha č. 1 Dodatku KZ č. 2).
10. Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2020 o 10%. Zvýšenie platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ktoré nadobudlo účinnosť od 1. januára 2019 sa zvýšia o 10% (príloha č. 2 Dodatku KZ č. 2).

Článok 8
Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ).
2. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
3. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá alebo podmienky).

Článok 10
Odstupné

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ 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) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - d) štvornásobku 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 písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume
- a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
3. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho funkčného platu, to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinením porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.
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 zo 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 nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.
6. Odstupné sa vypláca zamestnávateľom po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

7. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 2 (§ 76 ZP).

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 jeho dvoch funkčných platov, ak požiadala o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume jeho dvoch funkčných platov, 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 (§ 76a ZP).

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Od 1. januára 2019 sa článok 11 ruší.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle KZVS bod II. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ v roku 2019 určuje pracovný čas na 37 a $\frac{1}{2}$ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, sa ustanovuje pracovný čas 36 a $\frac{1}{4}$ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke, sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, má v roku 2019 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa Zákonníka práce.

Článok 13
Dovolenka na zotavenie

1. V zmysle KZVS, bod II.2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.
2. Zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje bod 1. má v roku 2019 právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky o jeden týždeň.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 26
Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne :

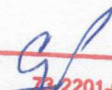
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený :

- a) povinným prídelom vo výške 1 %
- b) ďalším prídelom vo výške 0,05 %

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.


Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe B/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

V Bratislave dňa, 29.01.2019


Mgr. Monika Gendiarová
predseda OZ

732201-001
ZO OZ Spojená škola internátna
Vlastenecké nám. 1
851 01 Bratislava 5

Spojená škola internátna
Vlastenecké nám. 1
851 01 Bratislava 5


Mgr. Paula Pravňanská
riaditeľka školy

Stupnice platových taríf pre niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. 1. 2019

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových taríf podľa platových tried a platových stupňov										
		Platová trieda										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	do 2	520,0	530,5	551,5	583,5	629,0	688,5	729,0	806,0	883,5	961,0	1 040,0
2	do 4	525,5	536,0	557,5	589,5	635,5	695,5	736,5	814,5	892,5	971,0	1 050,5
3	do 6	530,5	541,5	563,0	595,5	642,0	702,5	744,0	822,5	901,5	980,5	1 061,0
4	do 9	536,0	546,5	568,5	601,5	648,0	709,5	751,0	830,5	910,5	990,0	1 071,5
5	do 12	543,5	554,5	576,5	610,0	657,5	719,5	762,0	842,5	923,5	1 004,5	1 087,0
6	do 15	551,5	562,5	585,0	619,0	667,0	730,0	773,0	854,5	937,0	1 019,0	1 102,5
7	do 18	559,0	570,5	593,0	627,5	676,5	740,5	784,0	866,5	950,0	1 033,5	1 118,0
8	do 21	567,0	578,5	601,5	636,5	686,0	750,5	795,0	879,0	963,5	1 047,5	1 134,0
9	do 24	575,0	586,5	609,5	645,0	695,5	761,0	806,0	891,0	976,5	1 062,0	1 149,5
10	do 28	582,5	594,5	618,0	654,0	704,5	771,5	816,5	903,0	990,0	1 076,5	1 165,0
11	do 32	593,0	605,0	629,0	665,5	717,5	785,0	831,5	919,0	1 007,5	1 096,0	1 186,0
12	do 36	603,5	615,5	640,0	677,0	730,0	799,0	846,0	935,0	1 025,0	1 115,0	1 206,5
13	do 40	614,0	626,0	651,0	689,0	742,5	812,5	860,5	951,5	1 043,0	1 134,0	1 227,5
14	nad 40	624,0	637,0	662,0	700,5	755,0	826,5	875,0	967,5	1 060,5	1 153,5	1 248,0

Prepočty: Úrad vlády SR

Poznámka: platí pre nepedagogických zamestnancov

Stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a zvýšenie platových taríf v závislosti od dĺžky započítanej praxe od 01.01.2019 zvýšená o 10 %

Príloha č. 2

pracovná trieda dva

Platová tarifa	Platová trieda					
	4	5	6	7	8	9
0	655,50	724,00	810,50	883,50	990,00	1109,00
1	662,50	731,50	819,00	892,50	1000,00	1120,50
2	669,00	738,50	827,00	901,50	1010,00	1131,50
3	675,50	746,00	835,00	910,50	1020,00	1142,50
4	682,00	753,00	843,00	919,00	1030,00	1153,50
5	688,50	760,50	851,50	928,00	1039,50	1164,50
6	695,00	767,50	859,50	937,00	1049,50	1176,00
7	701,50	775,00	867,50	945,50	1059,50	1187,00
8	708,00	782,00	875,50	954,50	1069,50	1198,00
9	714,50	789,50	883,50	963,50	1079,50	1209,00
10	721,50	796,50	892,00	972,00	1089,00	1220,00
11	728,00	804,00	900,00	981,00	1099,00	1231,00
12	734,50	811,00	908,00	990,00	1109,00	1242,50
13	741,00	818,50	916,00	998,50	1119,00	1253,50
14	747,50	825,50	924,00	1007,50	1129,00	1264,50
15	754,00	833,00	932,50	1016,50	1138,50	1275,50
16	760,50	840,00	940,50	1025,00	1148,50	1286,50
17	764,00	843,50	944,50	1029,50	1153,50	1292,00
18	767,00	847,50	948,50	1034,00	1158,50	1298,00
19	770,50	851,00	952,50	1038,50	1163,50	1303,50
20	773,50	854,50	956,50	1043,00	1168,50	1309,00
21	777,00	858,00	960,50	1047,00	1173,50	1314,50
22	780,50	862,00	964,50	1051,50	1178,50	1320,00
23	783,50	865,50	969,00	1056,00	1183,50	1325,50
24	787,00	869,00	973,00	1060,50	1188,00	1331,00
25	790,00	872,50	977,00	1065,00	1193,00	1336,50
26	793,50	876,50	981,00	1069,50	1198,00	1342,00
27	796,50	880,00	985,00	1073,50	1203,00	1347,50
28	800,00	883,50	989,00	1078,00	1208,00	1353,00
29	803,00	887,00	993,00	1082,50	1213,00	1359,00
30	806,50	891,00	997,00	1087,00	1218,00	1364,50
31	810,00	894,50	1001,00	1091,50	1223,00	1370,00
32	813,00	898,00	1005,50	1096,00	1228,00	1375,50
33	816,50	901,50	1009,50	1100,00	1233,00	1381,00
34	819,50	905,00	1013,50	1104,50	1237,50	1386,50
35	823,00	909,00	1017,50	1109,00	1242,50	1392,00
36	826,00	912,50	1021,50	1113,50	1247,50	1397,50
37	829,50	916,00	1025,50	1118,00	1252,50	1403,00
38	832,50	919,50	1029,50	1122,50	1257,50	1408,50
39	836,00	923,50	1033,50	1126,50	1262,50	1414,00
40	839,50	927,00	1037,50	1131,00	1267,50	1420,00