

PODNIKOVÁ KOLEKTÍVNA ZMLUVA NA ROK 2026
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 2026

zmluvné strany

Špecializované centrum poradenstva a prevencie pre deti a žiakov so zrakovým
postihnutím, Námestie Štefana Kluberta 2, Levoča, (ďalej len ŠCPP) zastúpené
PaedDr. Šarlotou Múdrrou, poverenou riaditeľkou

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 2026

PRVÁ ČASŤ

Všeobecné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva na rok 2026 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 ŠCPP, 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 2026 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 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 nadčas a iné./; osobný príplatok poskytne zamestnávateľ vo výške, v akej to budú dovoľovať finančné možnosti rozpočtu ŠCPP. 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. a), 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) 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,
- 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) Riaditeľ ŠCPP môže poskytnúť zamestnancom po vzájomnej dohode neplatené pracovné voľno.
- d) Zamestnancom môže riaditeľ ŠCPP schváliť pružný pracovný čas, podľa podmienok určených v pracovnom poriadku ŠCPP. 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.
- e) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť dva dni pracovného voľna v období od 01.01.2026 do 31.12.2026 podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce; počas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 3

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci /BOZP/

Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle platných predpisov:

- a) utvárať pracovné podmienky pre bezpečnú a zdravie nepoškodzujúcu prácu /§ 133 ZP a zákon NR SR 330 / 1996 Z. z./,
- b) zabezpečiť, aby ŠCPP malo 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 v jedálni Spojenej školy internátnej, Námestie Š. Kluberta 2, Levoča. Táto povinnosť sa nevzťahuje na zamestnancov vyslaných na služobnú cestu a v prípadoch, keď to vylučujú podmienky práce na pracovisku,
- 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 ŠCPP 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) zabezpečiť zamestnancom možnosť stravovania aj počas neprítomnosti v práci /prvý deň práceneschopnosti, prvý deň dovolenky, dôležité osobné prekážky v práci.../,
- h) v čase, keď sa nevarí v školskej jedálni uznať zamestnancom, ktorí odpracovali viac ako 4 hodiny, nárok na finančný príspevok na stravovanie,
- i) 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 ŠCPP:

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

Článok 7

Ochrana odborárskych práv a zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Riaditeľ ŠCPP 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,
- b) uvoľnenie zamestnanca – odborového funkcionára v prípade zasadnutia Rady a Zjazdu OZ,

- c) priestory pre činnosť odborového zväzu, možnosť telefonovania a elektronickej pošty,
- d) na náklady ŠCPP možnosť využívať rokovacie miestnosti,
- e) priestory na zverejňovanie informácií o činnosti OZ,
- f) 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 SK88 0200 0000 0051 9685 7753.

Článok 8

Sociálny fond

Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,25 % 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 ŠCPP umožní vyžiadať predchádzajúci súhlas odborovej organizácie a rozhodnúť po dohode prijatie námetov, podnetov a pripomienok písomnou formou, alebo potvrdením na príslušnom prerokovanom dokumente pri:

- a) vydaní pracovného poriadku,
- b) výpovedi, alebo okamžitom zrušení pracovného pomeru,
- c) vydaní predpisov a pravidiel BOZP,

- d) vymedzení vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ môže zamestnancovi prideľovať prácu s poskytnutím 80% funkčného platu podľa § 142 ods. 5 ZP,
 - e) určení prídelu, čerpania a použitia sociálneho fondu.
-
- f) Riaditeľ ŠCPP bude odborovú organizáciu informovať najmä:
 - g) o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku,
 - h) o prechode práv a povinností vyplývajúcich z pracovných vzťahov,
 - i) o dohodnutých nových pracovných pomeroch, pri ich vzniku,
 - j) o hromadnom prepúšťaní,
 - k) o možnostiach voľných pracovných miest u zamestnávateľa,
 - l) o limite mzdových prostriedkov a o prijatí rozpočtu, ktoré určil zriaďovateľ, o prípadných zmenách využitia týchto prostriedkov. Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - m) opatrenia pri prechode práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov,
 - n) opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu,
 - o) výpoveď alebo okamžité ukončenie pracovného pomeru,
 - p) opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie,
 - q) požadovanú náhradu škody a obsah dohody, ak náhrada škody presahuje 33.20 €,
 - r) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze,
 - s) 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 2026 a nadobúda účinnosť 01. januára 2026 a končí 31. decembra 2026.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) a ods. 6) zák.č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
3. Kolektívna zmluva je vyhotovená v 3 exemplároch. Táto kolektívna zmluva obsahuje prílohu – Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na rok 2026 /príloha č. 1/.
4. Zmluvné strany sa dohodli na súčinnosti pri riešení písomných nárokov a sťažností vyplývajúcich z tejto KZ.
5. Zmluvné strany sa dohodli na racionálnom riešení zabezpečenia nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie.
6. Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak súhlasu ju podpisujú.

Levoča 19. 12. 2025

.....
PaedDr. Šarlota Múdra
riaditeľka

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