

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na roky 2021 až 2025

uzatvorená dňa 09.01.2021 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri MŠ – Družstevná 506, 072 22 Strážske; IČO: 42244749, zastúpenou Natašou Pavúkovou, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie KZ na základe splnomocnenia zo dňa 16.06.2008

a

Materskou školou so sídlom v Strážskom, Družstevná 506, IČO: 35542136, zastúpenou PaedDr. Ivetou Grigeľovou, riaditeľkou materskej školy.

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združení občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z čl. 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 16.06.2008, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Natašu Pavúkovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 16.06.2008 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.04.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- 3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231 ods.1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- 2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o výkone práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
- 3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2021 a skončí 31. decembra 2025, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t.j. článkov 7, 9, 10 a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. decembra 2021.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí a akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 7, 9, 10 a 27 a to v závislosti od rozpočtu

prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

1) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzatvorená.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín strenutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
- 3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom príplatky v zmysle ZP a OVZ.

I Príplatok za riadenie

- 1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č.6 /§ 8 OVZ/.
- 2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený,

a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2 Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu.

3 Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

1) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.

2) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

4 Príplatok za zastupovanie

1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca /§ 9 OVZ/.

2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

5 Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP (§ 16 OVZ).

6 Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods.1 a § 122b ods. 1 ZP (§17 OVZ).

7 Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

8 Plat za prácu nadčas

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, 6 a 7 tohto článku (§ 19 OVZ).

9 Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

1) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50%, a ak ide o deň pracovného pokoja 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu.

2) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ.

3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat (§ 19 OVZ).

10 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*. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- 2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
- 5) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
- 6) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

11 Kreditový príplatok

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

12 Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

- 1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

3) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

13 Odmeny

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.

2) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu:

a) pri príležitosti obdobia letných dovolení,

b) pri príležitosti vianočných sviatkov.

(3) Odmena podľa odseku 2 písm. a) sa vypláca v mesiaci jún príslušného kalendárneho roka a odmena podľa odseku 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci december kalendárneho roka (§ 20 OVZ).

4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej 6 mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) Zákona o odmeňovaní v sume 100,€; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážka z platu

1) Stupnice platových taríf sa zväčšia v zmysle KZVS.

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne. Termín splatnosti platu je dvanásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní zamestnávateľ prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.

4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

5) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, vo výške 0,5% z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 15. dňa v mesiaci.

6) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na plat 7 dňa príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods. 3 ZP).

Článok 9

Odstupné a odchodné

1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:

a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) šesť násobku 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 b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odchodné v sume

a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) šesť násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) sedem násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3) 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 v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.

Článok 10

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

1) V záujme vytvárania priaznivejších podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a 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 1/4 hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP.

2) Základná výmera dovolenky je najmenej päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Dovolenka nepedagogických zamestnancov je šesť týždňov. Dovolenka vo výmere sedem týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

3) Pedagogickým a odborným zamestnancom, vrátane vedúcich pedagogických a odborných zamestnancov, patrí dovolenka vo výmere 9 týždňov.

4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť možnosť čerpať dovolenku zamestnancom podľa konkrétnych podmienok pracoviska aj počas školského roka, *najmä v prípade kúpeľnej liečby, ktorú s 10 dňovým predstihom zamestnanec oznámi zamestnávateľovi.*

5) Riaditeľstvo MŠ prerokuje s príslušným odborovým orgánom plán čerpania dovoleniek zamestnancov na kalendárny rok do 30.05. príslušného roka.

6) Zamestnávateľ poskytne v 1. polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ.

2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

4) Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlnenú neprítomnosť zamestnanca v práci (§ 141 ods.6 ZP).

Článok 14

Riešenie kolektívnych sporov

1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).

3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 15

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z jeho KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzenia v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá

sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§3 ods. 5 ZP).

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie na čas dohodnutý medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom - § 240 ods. 3 ZP.
- 3) Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytuje zástupcom zamestnancov na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestností s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou - § 240 ZP.
- 4) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom – funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno a náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZPŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
- 6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas a náhradou platu v sume jeho funkčného platu na profesijný rozvoj, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP), na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 17

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

a) Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku zamestnávateľa (§12 ZOVZ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
- zavedenia konta pracovného času (§ 87a, ods.1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávajúceho obdobia konta pracovného času (§ 87a, ods.2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods.9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods.3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi priradiť prácu, a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácie (§ 3, § 7 ods.3 zák. č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
 - o o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o o dôvodoch prechodu,
 - o o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - o o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP),

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za polrok (§ 47 ods.4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods.6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o:
 - o dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods.2 ZP),
 - o zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbor a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2, ZP);

c) Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods.2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods.6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.8, písm. a ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),

- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods.4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods.4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods.2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm.c ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej normy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e ZP),
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods.6 zák. č.355/2007 Z.z.),
- určenie týždenného rozsahu priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (§ 7 ods.3 zák. č. 138/2019 Z.z.),
- plán profesijného rozvoja (§ 40 ods.4 zák. č.138/2019 Z.z.)

d) Umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovno-právnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP). Výbor ZO môže poveriť predsedu, alebo člena výboru Rady zúčastniť sa na kontrolnej činnosti.

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 13 ods. 1 tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- 3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenie plnenia záväzkov tejto KZ.

4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- ✓ zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP (§ 6 ods.1 písm. o zákona o BOZP),
- ✓ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a bod 1 zákona o BOZP),
- ✓ zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada (§ 6 ods.1 písm. q zákona o BOZP),
- ✓ zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP,
- ✓ pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania sa na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- ✓ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- ✓ zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
- ✓ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom

rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP, § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),

- ✓ vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti,
- ✓ odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- ✓ poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv (§ 6 ods.2 písm. b zákona o BOZP),
- ✓ umožniť vykonanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- ✓ kontrolovať určený zákaz fajčenie v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b zákona o BOZP),
- ✓ vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (§ 6 ods.2 písm. zákona o BOZP),
- ✓ kontrolovať, či zamestnanec *nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu* (§ 9 ods.1 písm. b zákona o BOZP),
- ✓ znášať náklady spojené so zaistením BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 20

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- 2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a/ kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b/ kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,

c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,

d/ upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad (§ 30e ods.18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z.),

b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,

c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,

d/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§8 zák. č. 462/2003 Z.z.),

e/ zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase *preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne* a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládnutie agresivity, na sebapoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1) ZO zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov.

2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možnosti zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútornými organizačnými zásadami.

3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno (pracovné voľno s náhradou platu) na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 23

Stravovanie

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispieť na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,41 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 24

Starostlivosť o kvalifikáciu

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácie.

2) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

- päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
- ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,

- o ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- 4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a
- 5) Pracovné voľno podľa ods.3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 25

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne
- Celkový ročný prídela do sociálneho fondu je tvorený:
- a/ povinným prídelaom vo výške 1% a
 - b/ ďalším prídelaom najmenej vo výške 0,05%
- 2) Základom na určenie ročného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- 3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- 4) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe, ktorá je súčasťou KZ.

Štvrtá časť

Článok 26

Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s § 5a ods.5 písm. b zák. 211/2000 Z.z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise KZ, kolektívnu zmluvu zverejniť na svojej internetovej stránke.
- 3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- 4) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2021 až 2025. Nadobúda účinnosť 1. januára 2021 a končí 31. decembra 2025.
- 5) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Strážskom dňa: 11.01.2021

Org. č. 13-1140-3
Základná organizácia
OZ PŠaV na Slovensku
I. MŠ, Družstevná 506
172 22 STRÁŽSKO

Janík

.....
základná organizácia

Materská škola
Družstevná 506
STRÁŽSKO

Griželová

.....
zamestnávateľ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenie

- 1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len SF) v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- 2) Príspevok zo sociálneho fondu sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 25 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- 3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- 4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú. 1639245054/0200.
- 6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do 5 dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho zástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- 7) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.
- 8) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- 9) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedná ekonómka MŠ a predseda odborovej organizácie.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu na roky 2021 až 2025 (Prílohy)

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2021

- povinný príděl vo výške 1%	1.200,-€
- ďalší príjem podľa §3 ods.1b	0,-
- zostatok SF z predchádzajúcich rokov	433,04€
Spolu:	1.633,04€

Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2021

- stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osôb predpisom	1377,-€
- zdravotná starostlivosť	
- rekreácia a regenerácia pracovnej sily	
- vzdelávacie zájazdy	
- kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť	136,04-€
- servisné poukážky	
- dary /výr. – 50 rokov, 60 rokov, prvý odchod do dôchodku/	120,-€

Spolu:

1.633,04€

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

- Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,41€.

2. Zdravotná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi príspeje na:

- Rehabilitáciu pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilňovne alebo plavárne na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu,
- Poukaz na ambulantnú kúpeľnú liečbu (raz za dva roky) vo výške podľa schváleného rozpočtu

3. Rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na rekreačné pobyty organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou na doplnkové rekreácie zverejnené v Aktualitách zväzu najviac do výšky 100,-€ na jeden pobyt v roku na zamestnanca. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

4. Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

- Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami

materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální na osobu vo výške 25,-€

➤ Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou, podľa plánu činnosti:

- volejbalový turnaj,
- kolky,
- plaváreň,
- stolnotenisový turnaj

5. Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary:

- pri dovŕšení 50-teho a 60-teho roku života vo výške 30,-€,
- pri prvom odchode do dôchodku 100,-€

Materská škola
Družstevná 506
STRÁŽSKE

Epigelová

zamestnávateľ

Org. č. 73 - 1048 - 80
Základná organizácia
OZ PŠaV na Slovensku
I. MŠ, Družstevná 506
072 22 STRÁŽSV

Bariková

odborová organizácia

SPLNOMOCNENIE

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Materskej škole, Družstevná 506, 072 22 Strážske, na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 16.06.2018, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje Natašu Pavúkovú, predsedu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzavretie kolektívnej zmluvy na rok 2021 – 2025, ako aj splnomocňujeme na podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2021 – 2025 v mene našej základnej organizácie.

Strážske 16.6.2018

.....
za výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam:

.....
základná organizácia
OZ PŠaV na Slovensku
MŠ, Družstevná 506
072 22 STRÁŽSKÉ

Strážske 16.6.2018

.....
podpis predsedu

PRÍLOHA C ku Kolektívnej zmluve na roky 2021 – 2025

uzatvorenej dňa 11.01.2021 – 2025

medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PšaV pri Materskej škole, Družstevná 506, 072 22 Strážske, zastúpenou Natašou Pavúkovou a zamestnávateľom Materskou školou so sídlom v Strážskom, Družstevná 506, zastúpenou PaedDr. Ivetou Grigeľovou.

Okruh pracovných činností v zmysle článku 9 Kolektívnej zmluvy

Zamestnávateľ a odborová organizácia v zmysle § 7 ods.5 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov dohodli nižšie uvedený okruh pracovných činností, ktoré vykonávajú zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorých tarifný plat je určený podľa základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 zákona nezávisle od dĺžky praxe.

Okruhy pracovných činností

✓ Spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu upratovania

- udržiavanie čistoty a poriadku,
- dozor nad použitím spoločných priestorov,
- čistenie a upratovanie veľkých plôch,
- čistenie všetkých typov rozoberateľných okien,
- komplexné čistenie a údržba priestorov vrátane čistenia plôch chemickými prostriedkami,
- zabezpečovanie upratovacích a doplňujúcich prác vrátane vedenia príručného skladu.

✓ Spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu stravovania

- výroba a výdaj teplých jedál, cukrárskych výrobkov,
- úprava mäsa na kuchynské spracovanie,
- obsluha stravníkov v jedálni,
- obsluha viacúčelového veľkokapacitného kuchynského stroja,
- samostatné preberanie objednávok,

- samostatné vedenie príručného skladu vrátane hmotnej zodpovednosti,
 - výroba diétnych jedál podľa diétného programu v školskom zariadení.
- ✓ **Spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu obsluhy, remeselných, opravárskych a údržbárskych prác**
- základná údržbárska práca,
 - školnícka práca vrátane jednoduchej remeselnej údržby objektov,
 - obsluha jednoduchého strojového zariadenia.
- ✓ **Spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu manipulácie**
- vedenie skladu drobného hmotného majetku a pomocného materiálu a vedenie predpísanej evidencie,
 - evidovanie korešpondencie v registratúrnych denníkoch,
 - stráženie objektu.
- ✓ **Spoločné pracovné činnosti s prevahou duševnej práce z okruhu stravovania**
- a**
- ✓ **Samostatné odborné činnosti s prevahou duševnej práce z oblasti stravovania**
- koordinovanie a organizovanie stravovacej jednotky,
 - pokladničná služba v zariadení spoločného stravovania,
 - samostatná účtovnícka práca v zariadení spoločného stravovania.
- ✓ **Administratívne, pokladničné a odborné činnosti s prevahou duševnej práce**
- pokladničná práca,
 - odborná účtovnícka práca,
 - organizovanie a zabezpečovanie administratívnej a odbornej agendy vedúceho zamestnanca,
 - spracovanie prehľadov, výkazov alebo štatistík,
 - zabezpečovanie činnosti podateľne alebo správy registratúry,
 - zabezpečovanie a usmerňovanie práce registratúr zamestnávateľa,
 - koordinovanie a organizovanie prác zamestnancov,
 - zabezpečovanie správy majetku,
 - zásobovanie skladov tovarom vrátane fyzickej inventarizácie, prepočet a sumarizácia hodnoty zásob, odsúhlasovanie s účtovnými dokladmi, vyhotovenie protokolu,
 - samostatná odborná práca spojená so zabezpečovaním podkladov na uzatváranie zmlúv,
 - organizovanie a zabezpečovanie obstarávania prác, tovarov a služieb,

- ✓ **Samostatné odborné činnosti s prevahou duševnej práce z oblasti zabezpečenia ekonomiky**
 - jednoduchá účtovnícka práca, vedenie jednotlivých účtov, kontrola správnosti účtovných dokladov,
 - zabezpečovanie účtovníckej agendy,
 - odborná špecializovaná práca na úseku rozpočtovania alebo financovania,
 - zabezpečovanie prác na úseku rozpočtovania a financovania,
 - zabezpečovanie ekonomiky práce,
 - vypracúvanie analýz a plánovanie procesov vo verejnom obstarávaní.
- ✓ **Samostatné odborné činnosti s prevahou duševnej práce z personálnej a mzdovej oblasti**
 - zabezpečovanie personálnej politiky a personálnej práce,
 - zabezpečovanie a spracúvanie personálnej a mzdovej agendy,
 - zabezpečovanie ekonomiky práce vrátane mzdovej oblasti,
 - tvorba stratégie riadenia ľudských zdrojov u zamestnávateľa s rozmanitou kvalifikačnou a profesijnou štruktúrou zamestnancov.
- ✓ **Pracovné činnosti s prevahou duševnej práce z oblasti informatiky**
 - systémová administrácia a údržba dát v informačných systémoch,
 - zabezpečenie chodu a údržby informačného systému,
 - zabezpečovanie správy systémovej údržby databáz,
 - komplexné zabezpečovanie požiadaviek na informácie z informačného systému zamestnávateľa.

Dodatok č.2
pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú
podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní

Druhá časť – Čl. 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážka z platu

1) základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3%.

Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadnej zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.

V Strážskom 24.01.2022.

Org. č. 73 - 1046 - 80,
Základná organizácia
OZ PŠaV na Slovensku,
I. MŠ, Družstevná 506
7722 STRÁŽSKO

.....
odborová organizácia

Materská škola
Družstevná 506
STRÁŽSKE

.....
zamestnávateľ

Dodatok č.3
pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú
podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembra 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods.1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350,-€.

Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. decembra 2021 plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce.

Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najskôr vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr však do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30. júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najneskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru.

V Strážskom 24.01.2022

119. C. 13 - 1046 - 80,
Základná organizácia
OZ PŠaV na Slovensku
1. MŠ, Družstevná 506
172 22 STRÁŽSKY

Pavol Kováčik

odborová organizácia

Materská škola
Družstevná 506
STRÁŽSKY

Grigela

zamestnávateľ

Dodatok č.4

ku kolektívnej zmluve
na rok 2021 – 2025

uzatvorenej dňa 09.01.2021 – 2025
medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Materskej škole, Družstevná 506, 07222 Strážske, zastúpenou Natašou Pavúkovou a zamestnávateľom Materskou školou so sídlom v Strážskom, Družstevná 506, zastúpenou PaedDr. Ivetou Grigelovou.

V zmysle článku 12 Kolektívnej zmluvy na rok 2021 – 2025 sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č.4 ku KZ na rok 2022 nasledovne.


1. Upravuje sa znenie č. 12 v bode 6 nasledovne

Článok 12 Dovolenka na zotavenie

6) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa §141 ods.3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

V Strážskom dňa 25.01.2022

Materská škola
Družstevná 506
STRÁŽSKE


odborová organizácia

19. 0. 13 - 1648 - 01
Základná organizácia
OZ PŠaV na Slovensku
MŠ, Družstevná 506
7222 STRÁŽSKO


zamestnávateľ