

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 1.1.2025 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri MŠ Ružová ul. Smižany zastúpenou Mgr. Oľgou Erbnovou, predsedníčkou základnej odborovej organizácie, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy /Ďalej len „odborová organizácia „/

a

Obcou Smižany, Nám. M. Pajdušáka 1341/50, 053 11 Smižany
IČO 00691721

Bankové spojenie: Slovenská sporiteľňa a.s.

Číslo účtu: 0101391100/0900

Zastúpená: Mgr. Miroslava Szitová PhD. starostka obce
/ďalej len „zamestnávateľ“/

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 a podľa článku 5 ods. 6 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Odborová organizácia a jej statuty je zaregistrovaná na MV SR dňa 26.6.2008.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku stanov zo dňa 26.6.2008, kde splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Oľgu Erbnovú, predsedníčku odborovej organizácie.

2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo zákona.

3. Oprávnenosť rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie starostu obce. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonníka práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OZV“, a namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

3. Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.

4. Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.

5. Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

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 vykonaní práce a na dohodu o pracovnej činnosti.

3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť KZ sa začína 1.1.2025 a skončí 31.12.2026.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a čísloujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti /nie retroaktívne/ ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podaní KZ túto rozmnožiť v 5 exemplároch, doručiť ju predsedovi odborovej organizácie v lehote do 10 dní od jej podpísania.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci povinnosti v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

4. Zamestnávateľ je povinný predkladať ZO správy o dohodnutých nových pracovných pomeroch 2 x ročne./január, október/.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie

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

2. Príplatok za zmennosť

Pedagogickým zamestnancom zamestnávateľ vyplatí príplatok za zmennosť podľa § 13 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. Príplatok za zmennosť činí 1,3% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

3. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

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

b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§ 13b OVZ),

c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť supervízora, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

d) 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%, alebo v sume 8% 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 profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,

b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,

c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,

d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

(2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

(3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(4) Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

(5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

(6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

(7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

(8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

(9) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

5. Osobný príplatok

a) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonanie prác nad rámec jeho pracovných povinností /§ 10 OVZ/.

b) Zamestnávateľ prizná nepedagogickým zamestnancom v MŠ osobný príplatok vo výške 4 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený.

c) 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 kritéria alebo podmienky/.

d) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

6. Odmena za pracovné zásluhy

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku a 60 rokov veku** v sume **jedného funkčného platu zamestnanca** / § 20 ods.1 písm. c/ OVZ/.

7. Zastupovanie

a) Zastupovanie nepedagogických zamestnancov navzájom bude úpravou úväzku alebo vznikom nadčasu z dôvodu zvýšeného výkonu./ kuchyňa, upratovačky – vznik nadčasu pri 6 aj pri 7,5 hod. úväzku/. Pri dlhšej PN riešené zastupovaním alebo preplatením hodín.

b) 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.

8. Prekážky v práci

Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z prevádzkových dôvodov (prerušenie prevádzky MŠ pre nadmernú chorobnosť, opravy na škole technického charakteru), zamestnávateľ alebo vedúci zamestnanec mu môže prideliť prácu mimo pracoviska v ojedinelých prípadoch s podmienkou vykázania práce alebo prácu v domácnosti. Pri neposkytnutí adekvátnej práce z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnávateľa patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80% jeho priemerného zárobku.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je **15 deň** po skončení predchádzajúceho mesiaca.

2. 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.

Článok 9

Pracovný pomer na dobu určitú

1. Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

2. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad dva roky je možné len z dôvodu:

- a) zastupovanie zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti,
3. Výpovedná doba je stanovená v § 62 ZP.

Článok 10.

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým 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, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:
 - a) **dvojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - b) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - c) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - d) **päťnásobku** 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 písmeno b/ alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:

dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky

 - 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) **šesťnásobku** 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 najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnancovi patrí po skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku 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.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na dôchodkové sporenie /ďalej DDS/ v roku 2025 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Článok 12

Určenie platu zamestnancom.

1. Zamestnávateľ podľa § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov určí tarifný plat podľa základnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe a zaradí : minimálna mzda od 1.1.2025

- do 13 platového stupňa zamestnancov:
zaradených do prvej platovej triedy s dĺžkou praxe do 40 r.,
- do 12 platového stupňa zamestnancov:
zaradených do druhej platovej triedy s dĺžkou praxe do 36 r.

2. Okruh činností pri ktorých sa tarifný plat určí podľa ods. 1, je nasledovný:

- hl. kuchárka, zaučená kuchárka,
- pomocná sila v kuchyni,
- upratovačka, školníčka - školník.

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa stanovuje pracovný čas 36 a 1/4 hodiny týždenne.

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

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 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.

TRETIA ČASŤ Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

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 Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

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 kolektívny spor.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi /§ 13 ods. 5 ZP/.

Článok 18

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. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,

b) jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,

c) všetky prevádzkové náklady /energie/ na svoj náklad,

d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby.

a) Zmluvné strany sa dohodli, že pri podpise pracovnej zmluvy zamestnávateľ poskytne novému zamestnancovi prihlášku do odborovej organizácie a kontakt na predsedu odborovej organizácie (§230b ods. 1 ZP).

b) Zamestnávateľ poskytne predsedovi odborovej organizácie alebo inej osobe poverenej predsedom odborovej organizácie časový priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia

informácií o činnosti odborovej organizácie. Za týmto účelom umožní zamestnávateľ odborovej organizácii využiť elektronický informačný systém používaný zamestnávateľom (§230b ods. 2 ZP).

c) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi 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.

d) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s 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 poslanca v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 19

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

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 nasledujúcich prípadoch:

- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (zák. č.152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov)
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa /§ 12 ZOVZ/,
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP /§ 39 ods.2 ZP/,
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času /§ 87 ods. 2 ZP/,
- zavedenie pružného pracovného času /§ 88 ods. 1 ZP/,
- určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia /§ 91 ods. 2 ZP/,
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok /§111 ods.1 ZP/,
- na určenie hromadného čerpania dovolenky /§111 ods.2 ZP/,
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 80 % 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/.

B. Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania 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/,
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážkach v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci /§152 ods.8 písm.a/ ZP/,
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie/§153 ZP/,
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),

- zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) 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 považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy 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/.

C. Umožniť odborovej organizácii:

- vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady /§ 239 ZP/.

D. Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- že bude prizývať zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné nariadenia organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží pripomienkovaniu odborovej organizácii.

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnanca.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutie svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa /§230 ZP/.

Článok 21

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 zabezpečenia prevencie potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť /§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP/,
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu /§17 ods.5 písm.a/ bod 1 zákona o BOZP/,
 - c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada /§ 6 ods.1 písm.q/ zákona o BOZP/,

d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overiť ich znalosť /§7 ods.1 zákona o BOZP/,

e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou /§ 9 ods. 2 zákona o BOZP/,

f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia /§ 6ods.2 písm. a/ zákona o BOZP/,

g) poskytovať zamestnancom u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu /§ 6 ods.2 písm.b/ zákona o BOZP/,

h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv , ak pracujú v prostredí v ktorom odev a obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo znečisteniu /§ 6 ods.3 písm. a/ zákona o BOZP/,

i) podľa NV SR č.395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných prostriedkov v súlade s § 6 ods. 5 sa bude nepedagogickým zamestnancom poskytovať náhradné voľno za pranie ochranných prostriedkov, a to 4 hod. / mesačne, t.j 5 pracovných dní v kalendárnom roku,

j) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie , čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečenie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom /§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP/,

k) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP/,

l) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu /§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP/,

m) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa /§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP/,

n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PšaV /ZIBP/ /§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP/,

o) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnanca/§ 6 ods. 11 zákona o BOZP/.

Článok 22

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať 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 v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami

b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje 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

d) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad /§30 e /ods.16 zákona NR SR č. 355/2007 Z.z./,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem / riaditeľky MŠ a ved, ŠJ/,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - **od prvého dňa pracovnej neschopnosti do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu zamestnancami,**
 - **od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55% denného vymeriavacieho základu**
- d) zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning, zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov – v zmysle § 79 POZ.
- e) raz za rok usporiadať rekondičný pobyt v dĺžke jedného pracovného dňa pre všetkých zamestnancov. V prípade, že zamestnanec sa z osobných dôvodov na rekondičnom pobyte nezúčastní, čerpá za príslušný deň dovolenku.

Článok 24

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku 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 nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% ceny jedla.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde

Cena stravného v školskej jedálni	4,30 €
55% zamestnávateľa	2,37 €
Zamestnanec	1,43 €
Sociálny fond	0,50 €

5. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie počas hlavných prázdnin, ak nie je v prevádzke vlastné zariadenie v zmysle § 152 ZP v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby – fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby /finančná hotovosť na účet/. Zamestnancom pracujúcim na kratší pracovný úväzok 1 stravný lístok za dva odpracované dni.

Cena stravného lístka	6,35 €
55% zamestnávateľ	3,50 €
Zamestnanec	2,35 €
Sociálny fond	0,50 €

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.
2. Zamestnávateľ sa zväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 153-§ 155 ZP a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v čase ich účasti na školení organizovanom orgánom odborovej organizácie k pracovnoprávnej problematike alebo problematike BOZP.
5. Členovia OZ PŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

Článok 26

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1%
 - b) ďalším prídelom 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
2. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe, ktorá je súčasťou tejto KZ.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 27

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ raz ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ.
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. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise a bude rozmnožená v 5 exemplároch, ktoré budú rozposlané na všetky MŠ.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Smižanoch, dňa 23.1.2025

73-1005-8
Mgr. Róza Babi
MS Ružová 20
05311 SMIŽANY



Mgr. Miroslava Szitová, PhD.
zamestnávateľ

ZÁSADY PRE TVORBU A POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

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. 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 prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
5. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa
6. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
7. Za dodržanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa – vedúci ekonóm a predseda odborovej organizácie.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2025

a) povinný prídelen vo výške 1%	5 800,00 €
b) ďalší prídelen vo výške 0,05%	350,00 €
c) zostatok SF z predchádzajúceho roka	3 728,54 €
SPOLU:	9 878,54 €

2. Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2025

a) stravovanie	5 500,00 €
b) sociálna výpomoc nenávratná	300,00 €
c/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	1 800,00 €
SPOLU:	7 600,00 €

152-0001-A1
uzavretie pri nájazde na
15.06.2011 09:04
VMA/152-0001-A1

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

A. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov /§ 152 ZP/ na jeden odobraný obed príspevok v sume **0,50 €**.

B. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov /§ 152 ZP/ na jeden odobratý obed príspevok v sume **0,50€**.

2. Sociálna výpomoc nenávratná

A. Pri úmrtí rodinného príslušníka / manžel, manželka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté ak žijú v spoločnej domácnosti/ **sumu 100.-€**

B. V mimoriadne závažných dôvodov /živelná pohroma, dlhodobá pracovná neschopnosť/poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane **najviac do výšky 100.-€**.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc.

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti
- doklad o pracovnej neschopnosti, výška dávok vyplácaných sociálnou poisťovňou

3. V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane do výšky 100.- €. Výpomoc sa poskytne raz za tri roky.



Mgr. Oľga Erbnová
odborová organizácia



Mgr. Miroslava Szitová, PhD.
zamestnávateľ

