

Kolektívna zmluva na rok 2021

Kolektívna zmluva

Uzatvorená dňa 12.03.2021 medzi zmluvnými stranami :

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole na Ul. gen. Svobodu 744/33 vo Svidníku, v zastúpení Zlatou Bobčíkovou, predsedníčkou základnej organizácie/ ďalej OZ /

a

Materskou školou na Ul. gen. Svobodu 744/33, vo Svidníku, IČO: 42236436 v zastúpení Annou Kurečkovou, riaditeľkou materskej školy (ďalej zamestnávateľ), v ktorej sa dohodli nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

ZO OZ pracovníkov školstva a vedy 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 odborového orgánu. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2, ods. 2/b stanov OZ PŠaV na Slovensku a splnomocnenia zo dňa 25. 12. 2012 (Príloha č. 1), ktorým výbor odborej organizácie, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Zlatu Bobčíkovú, predsedníčku odborej organizácie
Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú dodatkom č. 7 k zriaďovateľskej listine zo dňa 28.novembra 2001
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborej organizácie a zamestnávateľa označenie "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 ochrane v záujme výkonu práce vo verejnom záujme „ZOVZ“ a kolektívna zmluva vyššieho stupňa na rok 2021 skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 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.

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, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.4.2021 a skončí podpísaním novej KZ.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade so zákonom NR SR č.2011/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov zverejniť na webovom sídle zamestnávateľa túto KZ.

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 číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu 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 jej účinnosti.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v 1 rovnopise ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 5 pracovných dní od jej podpisania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 10 dní od jej podpisania.

(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 **Platové podmienky**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, v znení neskorších predpisov mzdovými predpismi a metodickými pokynmi vydanými MŠ SR

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne v 15. deň, najneskôr do konca mesiaca, po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Článok 8

Príplatky, odmeny Príplatok za riadenie

(1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpočtia uvedeného v zákone č. 553/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov.

(2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpočtia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený

Príplatok za zastupovanie

a) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti súvislo dlhšie ako štyri týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke pri splnení zákonných podmienok príplatok za zmenu vo výške 16,00 eur mesačne.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, zamestnávateľ vyplatí mesačne príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

1. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca

Od 1.9.2019 je platný zákon č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

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

- a) 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu, 30h)
- b) 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu, 30i)
- c) 3% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu, 30j)
- d) 3% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu. 30k)

(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, z toho najviac v sume 9% za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).

(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, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately 30l) a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb 30m) 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. 30n)

(7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi. 30o)

(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."

Podľa § 32 g zákona č.553/2003 Z. z. kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 1.8.2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

Podľa § 14e ods. 8 zákona č. 553/2003 Z. z. pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní kreditového príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 zákona č. 553/2003 Z. z. a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 zákona č. 553/2003 Z. z. uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

Do 31.8.2019 priznaný a vyplácaný 6 % ný kreditový príplatok u predchádzajúceho zamestnávateľa uvedenej učiteľke budete naďalej vyplácať ako príplatok za profesijný rozvoj podľa § 32g zákona č. 553/2003 Z. z. z platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je učiteľka zaradená. Ak učiteľka získala do 31.8.2019 u predchádzajúceho zamestnávateľa kredity a neboli jej uznané na účely vyplácania kreditového príplatku, učiteľke nie je možné od 1.9.2019 tieto kredity uznať na účely vyplácania podľa § 32 g zákona č. 553/2003 Z. z.

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

a) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30 % .

b) Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno a za každú hodinu práce nadčas patrí mu hodina náhradného voľna /§ 19 OVZ/.

Náhradné voľno zamestnanec čerpá v čase prerušenia prevádzky materskej školy alebo triedy materskej školy, do troch mesiacov. So súhlasom zamestnanca sa táto lehota môže predĺžiť.

Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ môže zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností priznať osobný príplatok. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 ods.1 z.553/2003).

(2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré sú súčasťou mzdového predpisu školy.

(3) O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobratí rozhoduje zamestnávateľ.

Odmeny

(1) Zamestnávateľ podľa svojich finančných možností môže poskytnúť zamestnancom finančnú odmenu za:

a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,

b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy, alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy, prípadne jej ucelenej etapy.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť jednorázovo zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ) takto:

od 0 – do 3 rokov odpracovaných u zamestnávateľa	- 30 %	funkčného platu
od 3 – do 10 rokov odpracovaných u zamestnávateľa	- 60 %	funkčného platu
viac ako 10 rokov odpracovaných u zamestnávateľa	- 100 %	funkčného platu

(3) Pri príležitosti Dňa učiteľov poskytne zamestnávateľ oceneným zamestnancom finančnú odmenu z prostriedkov zamestnávateľa vo výške 100 €.

(4) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy tým pedagogickým zamestnancom, ktorí sa zúčastnia osláv pri príležitosti Dňa učiteľov, zastupujúcim učiteľom poskytne možnosť čerpať deň voľna v čase prerušenia prevádzky školy.

(5) Zamestnávateľ môže pedagogickým zamestnancov v triede 5-6 ročných detí pripravujúcich sa na primárne vzdelávanie priznať počas jedného školského roka /každý polrok/ odmenu vo výške 100,00 eur.

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 písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa § 76 ods. 1, ZP.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné podľa § 76 ods. 2, ZP.

(3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, **odchodné** nad rozsah ustanovený § 76a ods.1,2 ZP v sume jedného funkčného platu, (t.j. 2 funkčné platy), ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

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

Článok 10 **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

(1) Celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2016 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS v sume podľa článku 10 odsek 1, spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Článok 11 **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 zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.

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

(3) Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien určí zamestnávateľ po dohode so zástupcom zamestnancov a zverejní to písomne na mieste u zamestnávateľa, ktoré je zamestnancom prístupné.

Článok 12 **Dovolenka na zotavenie**

Základná výmera dovolenky je päť týždňov aj pre zamestnancov, ktorí dosiaľ nedovíšili 33 rokov veku, ale trvalo sa starajú o dieťa.
Dovolenka riaditeľa školy, zástupcu riaditeľa školy a učiteľov školy je deväť týždňov v kalendárnom roku.

1. Zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že :

a) prevažnú časť dovolenky budú zamestnanci čerpať v čase prerušenia prevádzky školy, podľa vypracovaného plánu čerpania dovoleniek,

b) zamestnávateľ umožní zamestnancom, ak tomu nebránia prevádzkové potreby školy, čerpať 1 týždeň dovolenky na zotavenie aj počas školského roka, ak o ňu požiadajú v dostatočnom časovom predstihu. Pre čerpanie takejto dovolenky uprednostní zamestnávateľ najmä tieto dôvody: kúpele, rekreačno-liečebné pobyty, exkurzno-vzdelávacia činnosť, ošetrovanie rodinného príslušníka, svadba, pohreb, sťahovanie, súkromné majetkovo-právne záležitosti, odborný rast.

(2) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi neplatené voľno v odôvodnených prípadoch po individuálnom posúdení žiadosti .

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 výuku, 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 tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 14 **Riešenie kolektívnych sporov**

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku 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 dodatku, 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 prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi, tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.5 ZP).

3) Členovia OZPŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZPŠaV, vo veciach, súvisiacich s ich pracovným pomerom. O bezplatné právne poradenstvo v občianske-právnych veciach môže požiadať ten člen OZ u ktorého je preukázateľná dĺžka nepretržitého členstva najmenej 10 rokov.

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

(1) Zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že po predložení písomnej dohody o zrážke z platu zamestnanca zamestnávateľovi, týkajúcej sa platenia členského príspevku v prospech odborovej organizácie bude v súlade s touto dohodou zamestnávateľ vykonávať zrážky z platu zamestnanca tak, aby 0,5 0 % z čistého príjmu zamestnanca bolo poukázaných Rade Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku so sídlom vo Svidníku na účet č. 4013800857/7500.

(2) Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje odborovej organizácii bezplatne poskytnúť:

- a) miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor ZO OZ, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) prístup k telefónu za účelom telefonického spojenia,, počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ poskytne predsedovi ZO OZ na výkon funkcie v odborovom orgáne pracovné voľno s náhradou mzdy 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:

- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.9 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 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),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 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),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.8 písm. c/ ZP),

b) informovať zamestnancov :

- o objeme a použítí finančných prostriedkov na všetky zložky plátov v rámci celej organizácie a záväznom limite mzdových prostriedkov na kalendárny rok , ako aj o jeho zmenách,
- poskytovať rozborý hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 7 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP),

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ 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),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 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),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);

d) umožniť odborovej organizácii :

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

Článok 18
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 zamestnancov.

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

(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 §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon 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 :

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

b/ bezplatne poskytovať zamestnancom osobné ochranné pracovné pomôcky,

- c/ kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- d/ kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
- e/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- f/znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP , aj so zodpovednosťou zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 20 **Kontrola odborovým orgánov 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 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) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP

Článok 21 **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

(1) Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti je:

- a) od 1. do 3. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 35% denného vymeriavacieho základu,
- b) od 4. do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 65% denného vymeriavacieho základu
(§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).

(2) Zamestnávateľ umožní preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno 2 dni s náhradou funkčného platu v sume jeho priemerného zárobku na účasť na povinných lekárskejších prehliadkach.

(3) Zamestnávateľ vybaví pracoviská príslušnými zdravotníckymi pomôckami a stav lekárničiek udržiava v zmysle platných noriem.

Článok 22 **Cestovné**

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ vyplatí zo sociálneho fondu 1x ročne príspevok na cestovné náklady pre zamestnancov, ktorí majú trvalé bydlisko mimo mesta Svidník a denne dochádzajú z miesta bydliska na pracovisko. Príspevok bude vyplatený v mesiaci október vynaložených nákladov na dopravu. Výdavky vynaložené na dopravu je zamestnanec povinný preukázať predložením jedného cestovného lístka zo zúčtovacieho mesiaca september. Cestovné

náklady na jeden deň sa vynásobia počtom dní v danom mesiaci a uhradí sa 50%. Poskytnutý príspevok na cestovné náklady sa zdaňuje podľa platných daňových zákonov.

Článok 23 **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie, zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečiť 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 štyri 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 prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,26 eur na jedno hlavné jedlo.

5. V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže používať niektoré druhy potravín, z pripravovanej stravy sa podľa jedálneho lístka vylúči daná alergén / na žiadosť zamestnanca /

5) Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie zamestnancov, ktorí v rámci pracovnej zmeny vykonajú prácu viac ako štyri hodiny, aj v období keď nie je funkčná školská jedáleň na pracovisku. Na toto obdobie zamestnávateľ zabezpečí stravovanie na každé jedno hlavné jedlo stravný lístok alebo finančný príspevok v hodnote 3,83 EUR s tým, že zamestnávateľ bude na každé jedno hlavné jedlo poskytovať sumu vo výške 1,65 EUR a zo sociálneho fondu ešte sumu vo výške 0,26 EUR, a zamestnanec bude prispievať sumou vo výške 1,00 EUR.

6, Zamestnávateľ zabezpečí pitný režim zakúpením minerálnej vody v letných mesiacoch do výšky 3, 00 € na osobu. Zároveň počas celého roka majú zamestnanci celodenný prístup ku konzumácii pitnej vody v jej pôvodnom stave, ktorá vyhovuje platným hygienickým predpisom. mesiacoch majú

Článok 24 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

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

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu v súlade s potrebou zamestnávateľa a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov. /§140 ZP /

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji

b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie.

Článok 25
Tvorba sociálneho fondu

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelenom je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelenom vo výške 0,25%

zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(5) Obe zmluvné strany sa vzájomne dohodli, že zamestnávateľ podľa zásad pre používanie sociálneho fondu poskytne príspevok na:

- a) stravovanie,
- b) dopravu do zamestnania,
- c) regeneráciu pracovnej sily,
- d) dary pri životných jubileách a udalostiach,
- e) spoločenské akcie.

(6) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu (Príloha č. 2 KZ).

Štvrtá časť
Článok 26
Záverečné ustanovenia

(1) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom exemplári.

(2) Zmluvné strany vyhlasujú, že si kolektívnu zmluvu prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpísali.

Vo Svidníku dňa 12.03.2021

Zlata Bobčíková
predseda ZO OZ

Anna Kurečková
riaditeľka MŠ

Prílohy KZ:

Príloha č. 1 Zoznam poskytovaných OOPP

Príloha č. 2 Zásady pre tvorbu, rozpočet a použitie sociálneho