

Kolektívna zmluva

Uzatvorená v súlade s § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“), pre zamestnancov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa 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 na rok 2023, uzatvorenej

medzi

***základnou organizáciou OZ PŠaV na Slovensku pri MŠ Lieskovec,
ul. Nová 2912/2, 962 21 Lieskovec, IČO: 42197597,
v zastúpení Janou Kohútovou***

/predseda ZO OZ, splnomocnenec na kolektívne vyjednávanie auzatvorenie kolektívnej zmluvy/

a

***Riaditeľstvom Materskej školy Lieskovec
Ul. Nová 2912/2, 962 21 Lieskovec
v zastúpení Máriou Koppovou
štatutárny zástupca***

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. z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.2003. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- 3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“ namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto kolektívnej zmluvy skratka „KZ“.

Článok 2

Uznesenie odborovej organizácie azamestnávateľa

Zamestnávateľ uzatvára v zmysle § 231 ods. 1 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. 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 aúčinnosť 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- 3) Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods.3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2023. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2023, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet, to je čl. 7,9,10 a 28, ktorých účinnosť sa končí dňom 31.decembra 2023. Zmeny počas doby platnosti budú uskutočňované formou dodatku ku KZ.

Článok 4

Zmena kolektívnej dohody

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 „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj 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 doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré kolektívna zmluva uzatvorená.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov kolektívnou zmluvou

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch 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 do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

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 apráva zamestnancov z kolektívnej zmluvy.

Článok 7

Príplatky, odmeny anáhrady za pohotovosť

1. 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 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 zastupovanie

- 1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou 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 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 vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúceho vedúcemu zamestnancovi, pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.
- 3) Zamestnancovi, ktorý zastupuje štatutára MŠ len vo vymedzených činnostiach uvedených v jeho pracovnej náplni, mu za túto prácu prináleží príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie.

3. Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu

- a) v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 10,00 €.
- b) v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne príplatok mesačne v sume 10,00 €

4. Príplatok za výkon špecializačných činností

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializačných činností príplatky nasledovne:

- 1) z činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu, platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede,
- 2) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% jeho tarifného platu platovej triedy a pracovnej triedy v ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§ 13b, zákona 553/2003 Z.z.,)
- 3) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, príplatok 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 viacerých začínajúcich pedagogických, alebo začínajúcich odborných zamestnancoch.

5. Výkonostný príplatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce výkonostný príplatok podľa § 14a) v sume 0,00 € mesačne. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.

6. Príplatok za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, 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. 6 až 8 tohto článku (§ 19 OVZ)

7. 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 určitú 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.
- 7) Pre rok 2023 finančné prostriedky na výšku osobných príplatkov pre zamestnancov neboli schválené v rozpočte materskej školy. Preto v roku 2023 nebudú plošne pridelené.
- 8) Finančné prostriedky po dohode so zriaďovateľom v rámci schváleného rozpočtu vo forme osobného príplatku môžu byť individuálne pridelené riaditeľom školy.

8. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca

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,
- 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, 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 a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb 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.

9. 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.

10. Odmeny a odmeny za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat, šesťdesiat a šesťdesiatpäť rokov veku

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, 60 rokov veku a 65 rokov veku vo výške jeho jedného 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 príslušného kalendárneho roka.(§ 20 OVZ).
- 4) Pre rok 2023 finančné prostriedky na výšku odmien pre zamestnancov neboli schválené v rozpočte materskej školy. Preto v roku 2023 nebudú plošne pridelované..

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu azrážky zplatu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 14 pracovný deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- 3) 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 (§ 130 ods. 8 ZP) vrátane členských príspevkov.

Článok 9

Odstupné aodchodné

- 1) 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 dlhodobo 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 písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) 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 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 pri 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.

5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2023 je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS, najmenej však 10,00 € mesačne.
- 2) Zamestnávateľ nebude prispievať na DDS zamestnancom na materskej a rodičovskej dovolenke, dlhodobej PN (viac ako jeden mesiac).

- 3) Zamestnávateľ si vymedzuje okruh poisťovní s ktorými môže zamestnanec uzatvoriť DDS a to: DDS – AXA, DDS – Tatry banky – Pokoj a DDS Tatry – Sympatia.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy DDS, v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že 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, najmenej však v sume 3,00 €, (ktorá je 2% funkčného platu zamestnanca). Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce podľa dĺžky odpracovaných rokov a zákona č. 553/2003 Z.z.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať plat zamestnancovi na pozícii ekonóm/VŠJ, v závislosti od odpracovaných rokov v platovej tarife a platovej triede zvýšenej o 4 platové stupne.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať plat zamestnancovi na pozícii hlavná kuchárka podľa odpracovaných rokov, alebo minimálne ho zaradiť do 10-teho platového stupňa.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- 1) V zmysle KZ, § 85 ods. 8 ZP v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2023 ustanovuje pracovný čas zamestnanca 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 ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s nepriamou vyučovacou činnosťou, nepriamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie aplatené pracovné voľno

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky (§103 ZP)
Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka o výmere 6 týždňov patrí aj zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o maloleté dieťa. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕšil aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18 roku veku. Dovolenka o výmere 6 týždňov patrí aj zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o maloleté dieťa. Dovolenka učiteľov

vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov , učiteľov MŠ vrátane riaditeľov a ich zástupcov, asistentov učiteľov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.

2) Hromadnú dovolenku čerpajú zamestnanci v čase letných a zimných prázdnin, počas prerušenia prevádzky spravidla 3 až 4 týždne v lete a 2 týždne v zime.

3) Zamestnanci čerpajú dovolenku podľa plánu dovoleniak a podľa potreby.

4) Zamestnancovi, ktorý bude navrhnutý na ocenenie pri príležitosti Dňa učiteľov patrí 1 deň voľna s náhradou mzdy.

5) Zamestnancovi, ktorý bude navrhnutý na ocenenie pri príležitosti jeho životného jubilea patrí 1 deň voľna s náhradou mzdy.

Článok 14

Kritéria pre odmeňovanie zamestnancov MŠ a ŠJ

Pedagogickí zamestnanci:

- výsledky edukácie,
- dodržiavanie metodiky práce,
- kreativita , efektívnosť,
- uplatňovanie inovačných metód vo výchovno-vzdelávacom procese,
- tvorivosť, tvorba pomôcok,
- využívanie IKT,
- projektová činnosť, vypracovanie, organizácia,
- organizácia exkurzií, výletov,
- publikačná činnosť,
- Plnenie úloh z Plánu práce (starostlivosť o kabinety, vedenie kroniky, starostlivosť o vývesku,)
- aktivity s deťmi mimo edukácie, (slávnostné podujatia, oslavy, prezentácia školy)
- spolupráca s inými organizáciami,
- príprava detí na súťaže a iné podujatia,
- súčinnosť pri inventarizácii,
- spolupráca s kolegyňami, ochota vzájomne si pomáhať,
- udržiavanie dobrých medziľudských vzťahov na pracovisku,
- podpora pozitívnej klímy v triede,
- dodržiavanie termínovaných úloh,
- ochota ďalej sa vzdelávať, uplatňovanie získaných vedomostí v praxi,
- odovzdávanie poznatkov zo vzdelávaní kolegom,
- sústavné utváranie pozitívnych vzťahov k zákonným zástupcom detí a verejnosti,
- šírenie dobrého mena materskej školy.

Ekonomka školy:

- dôsledné, včasné a presné plnenie pracovných úloh,
- súčinnosť s riaditeľkou školy a pracovníkmi OÚ,
- včasné a presné spracovávanie účtovných dokladov,
- včasné zverejňovanie požadovaných dokladov,
- dosahovanie výsledkov s prihliadnutím na odbornosť,
- aplikácia nových foriem práce,

- samostatnosť a iniciatívny prístup k odstraňovaniu zistených porúch a poškodení,
- spolupráca pri príprave a realizácii projektov,
- získavanie sponzorskej pomoci pre školu,
- ochota pracovať nad ustanovený pracovný čas v prípade nárazových prác,
- spolupráca s kolegami,
- udržiavanie dobrých medziľudských vzťahov na pracovisku,
- ochota pomáhať,
- operatívne zavádzanie výpočtovej techniky do pracovných procesov,
- racionalizácia práce.

Upratovačka:

- zvyšovanie hygieny školského prostredia,
- ochota pracovať pri nárazových prácach nad rámec svojich pracovných povinností,
- udržiavanie hygieny a čistoty prostredia,
- starostlivosť o rastliny v interiéri a exteriéri školy,
- včasné nahlasovanie zistených závad, nedostatkov, porúch,
- iniciatíva a nápaditosť v podávaní návrhov pre zefektívnenie práce a šetrenie,
- v prípade potreby pomoc pri deťoch v najmladšej vekovej skupine,
- spolupráca s kolegynami,
- udržiavanie dobrých medziľudských vzťahov na pracovisku,
- ochota pomáhať,
- zodpovedné plnenie zadaných úloh,
- šetrenie energiami,
- efektívne nakladanie čistiacimi prostriedkami.

Kurič:

- zabezpečovanie efektívneho vykurovania objektu,
- včasné nahlasovanie porúch,
- zodpovedný prístup k zverenému majetku,
- podávanie návrhov na predchádzanie poruchám a škodovým udalostiam,
- spolupráca s kolegami, udržiavanie dobrých medziľudských vzťahov,
- ochota pomáhať.

Školník:

- včasné odstraňovanie požadovaných prác na poruchách a závadách,
- udržiavanie exteriéru MŠ v pravidelnom poriadku, kosenie, údržba, odhriňanie snehu,
- podávanie návrhov na predchádzanie poruchám a škodám,
- ochota pracovať pri nárazových prácach nad rámec svojich povinností,
- účasť na brigádach s rodičmi,
- iniciatívnosť a nápaditosť v podávaní návrhov pre zefektívnenie práce a šetrenie,
- udržiavanie dobrých kolektívnych vzťahov,
- pomoc pri akciách organizovaných MŠ.

Vedúca školskej jedálne:

-
- starostlivosť o kvalitu podávanej stravy,
- zabezpečovanie výživovej hodnoty podávaných pokrmov,
- dodržiavanie zásad správnej výrobnéj praxe a pracovných postupov,
- hodnotenie kvality práce v školskej jedálni,
- pomoc pri získavaní sponzorov pre školskú jedáleň,
- profesionálna spolupráca s dodávateľmi,
- zapájanie sa do podujatí organizovaných školou a obcou,
- udržiavanie dobrých kolektívnych vzťahov,
- ochota spolupracovať s ostatnými zamestnancami školy,
- spolupráca so ZŠ a ostatnými stravníkmi,
- dodržiavanie plnenia termínovaných úloh,
- účelné a efektívne čerpanie finančných prostriedkov,
- včasné spracovanie preplatkov stravníkov,
- ochota pracovať nad rámec pracovných povinností v prípade nárazových prác,
- operatívne zavádzanie výpočtovej techniky do pracovného procesu.

Kuchárka, pomocná sila a pracovník v prevádzke:

- zodpovednosť za kvalitu podávanej stravy a dodržiavanie zásad HACCP,
- v prípade potreby vykonávanie prác mimo pracovnej náplne,
- udržiavanie estetického a čistého prostredia v kuchyni, jedálni,
- miera starostlivosti o zverený majetok,
- starostlivosť o zverený majetok,
- prezentácia školy / ochutnávky pre zákonných zástupcov, spolupráca pri akciách organizovaných školou a obcou/,
- ochota pomáhať, ústretovosť,
- udržiavanie dobrých medziľudských vzťahov,
- ústretovosť pri špeciálnych požiadavkách na stravu stravníkov,
- zodpovedný prístup k zverenému inventáru.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy apráva apovinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru ajeho prerušenie

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

2) V prípade prerušenia sociálneho zmiernu postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zákone č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto 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 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 návrh na vyjadrenie 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, zaväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov avybvavovanie ich sťažností

1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania 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. (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

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

- 2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava priamej výchovnej práce).

Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu najmenej:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia ZO 2 dni v roku,
- členovia BOZP 2 dni v roku.
-

Článok 19

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

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

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

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa, (§12 ZOVZ)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§87a ods. 1 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení prác, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcov zamestnancov na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§240 ods. 9 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci, dovolenky alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti v práci (§ 152 ods. 8 písm. a ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (152 ods. 8 písm. c) ZP),
- určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde § 3,7 ods.3),

c) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 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. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o :
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§ 73 ods.2 a 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP),

d) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä :

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§86 ods.1 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (144a ods.6 ZP)
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorý pracujú mimo rámca pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods.8 písm. b ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP),

- opatrenia na uzatváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,€ (§ 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),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, 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 považujú obmedzenia alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 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 (§30 e ods.6 zákona č. 355/2007 Z.z.),
- e) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmler so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmleru 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 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 je č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2) Zamestnávateľ v záujme tohto sa zaväzuje:

- a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a 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 vzťah 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) zabezpečiť pre zamestnancov posúdenie rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia, najmenej raz za 18 mesiacov a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§30 ods.1 písm. c zákona NR SR č.355/2007.Zb. zákonov).
- e) pravidelne a zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnostnej práce, bezpečného správania na pracovisku a bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť §7 ods.1 zákona o BOZP,
- f) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti § 9 ods,2 zákona o BOZP,
- g) 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,
- h) poskytovať zamestnancom u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia bezplatne OOPP § 6 ods.2 písm. b zákona o BOZP,
- i) poskytovať zamestnancom pracovnú obuv ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo znečisteniu § 6 ods.3 písm. a zákona o BOZP,
- j) zabezpečovať zamestnancom pitný režim ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny, zabezpečovanie 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 pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie §240 ZP a §19 ods.3 a5 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 zaistovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov § 6 ods.11 zákona o BOZP,
- p) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu, vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu, pred uzatvorením odborného pracovného vzťahu a po skončení pracovno-právneho vzťahu, alebo obdobného pracovného vzťahu (30 e ods.18 zákona 355/2007 Z.z.)

Článok 22

Kontrola odborových 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 vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, 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 na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorňuje zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
 - e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

Článok 23

Zdravotnícka 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 a liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
 - d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od 1 dňa PN 40 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca, od 4 do 10 dňa dočasnej PN 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca § 8 zákona č.462/2003 Z.z.,
 - e) zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej 1 x ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenia konfliktov. (§55 zákona č. 317/2009 Z.z.)

Článok 24

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.
- 2) Zamestnávateľ po dohode s OO podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre a zamestnancov a dôchodcov, bývalých zamestnancov rekreáciu v rátane detskej v súlade s vnútornými organizačnými pravidlami.

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

Článok 25

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 4 hodiny.
- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 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 0,35 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 26

Starostlivosť okvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať §3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať aby zamestnanci boli zamestnávaný prácami zodpovedajúcimi kvalifikácii.
- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- 3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému, odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) na získanie , zvýšenie kvalifikácie mimo profesijný rozvoj - zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v celom rozsahu potrebnom na účasť na vzdelávaní, ktoré si zamestnanec odpracuje
 - b) profesijný rozvoj – zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v celom rozsahu potrebnom na účasť na vzdelávaní podľa plánu vzdelávania
 - c) funkčné vzdelávanie - zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy v celom rozsahu potrebnom na účasť na vzdelávaní
 - d) aktualizáčn é vzdelávanie – vzdelávanie zamestnancov sa uskutočňuje v rámci pracovného času
- 4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období do 31. augusta daného roku, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa ods. 3 písmeno a OVZ.

5) Pracovné voľno podľa ods. 3 čerpá pedagogický alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 27

Sociálny fond doplnkové dôchodkové poistenie

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

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

- povinným prídelaom je vo výške 1,25 %

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone verejnej služby, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

2) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie na rok 2023 nasledovne:

Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca.

- príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie je tvorený vo výške 2% vymeriavacieho základu a zároveň najmenej 10 €,
- príspevok zamestnanca na DDS je najmenej 3,- € mesačne,
- príspevok na DDS sa nevypláca počas materskej a rodičovskej dovolenky,
- príspevok na DDS sa nevypláca počas trvania dlhodobej PN.

Štvrtá časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať ročne písomnou formou protokolu o vyhodnocovaní plnenia KZ. Za kalendárny rok najneskôr do 15. februára v nasledujúcom roku.

2) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom z podpísaných exemplárov.

4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

ZO OZ zamestnávateľa

štatutárny zástupca

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- 1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania rozpočtu a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len SF) v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- 2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- 3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF predchádzajúceho obdobia sa prenášajú ako zostatok do nasledujúceho roka.
- 4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú.: SK151100000002654762097. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške od 12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídely. Zúčtovanie povinného prídely vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
- 5) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- 6) Za dodržanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný zamestnanec zamestnávateľa Chamulová Patrícia, učiteľka MŠ.
- 7) V prípade nevyčerpania sociálneho fondu ku konci roka odborová organizácia prerokuje so zamestnávateľom kúpu poukazov pre zamestnancov na nákup poukážok v stanovenej výške podľa zostatku fondu.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023

- | | |
|---|------------|
| a) povinný prídely vo výške 1,25% | 1 300,00 € |
| b) zostatok SF z roku 2022 | 620,56 € |
| c) prídely do výšky 0% podľa § 3 ods. 1b – podľa finančných možností zamestnávateľa | |

Spolu **1 920,56**

2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023

a) stravovanie	801,56 €
b) sociálna výpomoc nenávratná	75,00 €
c) rekreačné pobyty	264,00 €
d) kultúra, spoločenská činnosť	160,00 €
e) optické pomôcky	40,00 €
f) regenerácia pracovnej sily	580 €
Spolu	<u>1 920,56 €</u>

Článok 3

Použitie ačerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,35 € / pre jedného zamestnanca**.

Sociálna výpomoc nenávratná

1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi podľa sociálnej situácii v rodine ročne:

- pri úmrtí zamestnanca poskytuje sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške **75,- € / pre jedného zamestnanca**.

2) Regenerácia pracovnej sily ročne:

- kvety pri spoločenských podujatiach pre zamestnancov **16,60 € / pre jedného zamestnanca**
- pri životných jubileách, posedenia **100,00 € / pre jedného zamestnanca**
- pri príležitosti Dňa učiteľov v stanovenej výške príspevku určeného odborovou organizáciou na posedenie organizované Radou OZ / **pre oceneného zamestnanca**

3) Kultúrna, spoločenská činnosť ročne : **160,-€ / pre všetkých zamestnancov spoločne/ 16členov x 10,00€ / návšteva divadla, spoločenské podujatia..../**

4) Liečebná starostlivosť ročne :

Zo SF sa zamestnancovi prispieva na:

- optické pomôcky pre všetkých zamestnancov vo výške **20,00 € / pre jedného zamestnanca**
- prevencia zdravia zamestnancov vo výške **40,00 € / pre jedného zamestnanca / kúpeľný pobyt, masáž, plaváreň – kúpalisko, preplatenie nákladov na dovolenku na zotavenie na Slovensku ... /**

5) Rekreačné pobyty ročne : **16,50 € / pre jedného člena OZ**

V priebehu roka sa môže SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a OZ.

zamestnávateľ

predseda ZO OZ