

Kolektívna zmluva

V súlade s ustanovením Zákonníkom práce a so zákonom o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

Materská škola, Dukelská 977, Považská Bystrica
so sídlom Dukelská 977, 017 01 Považská Bystrica
Zastúpená: Mgr. Vladimírou Hlavčovou, riaditeľkou MŠ

na jednej strane a

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Materskej škole Dukelská 977,
017 01 Považská Bystrica
Zastúpená: Monikou Klimoszkovou, predsedníčkou ZO OZ PŠaV na Slovensku

na druhej strane

uzatvárajú túto

Kolektívnu zmluvu

platnú od 01.01. 2023 do 31.12. 2023

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 združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Moniku Klimoszkovú, predsedu ZO PŠaV.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 24. 8. 2012. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“.

Článok 2

Uznanie odborovej 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.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.1. 2022.

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 „doplňok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, v závislosti od prideleného rozpočtu 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 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 dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. 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.

Druhá časť **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

Článok 7 **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

Príplatok za riadenie

Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí v rámci rozpätia zriaďovateľ.

Príplatok za zastupovanie

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

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

Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu v znení zákona č. 318/2018 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne: 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%.

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 a kritérií schválených odborovou organizáciou.

(2) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne plnenia pracovných úloh.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

(4) 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).

Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca

(1) Pedagogickému zamestnancovi patrí v súlade s § 14e zákona č. 553/2003 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 špecializovaného vzdelávania podľa osobitného predpisu,

c/ 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 7 rokov najviac v sume 12% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.

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

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

(5) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31.08.2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31.08. 2026.

Odmeny

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa minimálne jeden rok.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 20. deň po ukončení 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 výplaty podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 9 **Doplňkové dôchodkové sporenie**

Zamestnávateľ bude prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnancov vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 10 **Odchodné a odstupné**

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo písm. b/ ZP 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 najmenej v sume:

a/ dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť,

b/ trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako dvadsať rokov,

c/ štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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/ ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:

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

b/ dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť,

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

d/ štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e/ päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

Odchodné

(1) 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 jeho priemerného mesačného zárobku (podľa § 76a Zákonníka práce), ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení. Zároveň zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa podľa ČI. II ods. 5, ak tak Kolektívna zmluva vyššieho stupňa na daný rok ukladá.

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

(3) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(4) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončí podľa § 68 ods.1 ZP.

Článok 11
Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom v znení zákona č. 318/2018 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č.553/2003 Z. z.

Článok 12
Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ určuje pracovný čas, do ktorého sa nezapočítavajú prestávky na oddych a jedenie v trvaní 30 minút takto:

a/ 37 a 14 hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu,

b/ 36 a % hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo dvojzmennej prevádzke.

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

Článok 13
Dovolenka na zotavenie

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania je dovolenka učiteľov MŠ vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov deväť týždňov v kalendárnom roku. Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši vek 33 rokov a zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa.

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14
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 tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15 **Riešenie kolektívnych sporov**

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

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

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

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 16 **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných 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. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu

Článok 17 **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 sa zamestnávateľ zaväzuje odborovej organizácie poskytnúť jej telefónnu/faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu a vnútorné zariadenie miestnosti, rokovacie miestnosti, priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných 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 tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Okresnej rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov

školy a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu.

(5) Zamestnávateľ zabezpečí odvod členských príspevkov členov ZO vo výške 1% z čistej mzdy na účet základnej organizácie OZ PŠaV MŠ Dukelská 977, Považská Bystrica.

Článok 18

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania a 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/ prekonzultovať s odborovou organizáciou alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZVS z. č. 552/2003),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§64 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 odst.2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov,
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§111 ods. 2 ZP),
- určenie prídelu do sociál. fondu, jeho čerpaní a použiti a poskytnutí príspevku odborovej organizácii;

b/ prerokovať s odborovou organizáciou 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 ,
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa,
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili,
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas,
- 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,
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu,
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán,
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka,

za celý rok,

- o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách,
- o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbery hospodárske a štatistické výkazy.

c/ prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov,
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov ,
- zavedenie pružného pracovného času,
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja,
- organizáciu práce v noci,
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi,
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce ,
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravednenej neprítomnosti zamestnanca v práci,
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom,
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie,
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou,
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca,
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania,
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť,
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,

d/ umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady.

Článok 19 **Zväzky odborovej organizácie**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 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, pôsojacej u zamestnávateľa.

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami ZP a zákona NR SR 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.(§ 146 ZP a§ 8a až 8 f zákona NR SR č. 330/1996 Z. z. o BOZ v znení neskorších zákonov.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

a/ písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (zákon o BOZP),

b/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (zákon o BOZP),

c/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (zákon 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 overovať ich znalosť (zákon o BOZP),

e/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (zákon o BOZP),

f/ vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (zákon o BOZP),

g/ poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (zákon o BOZP),

h/ poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (zákon o BOZP),

i/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (zákon o BOZP),

j/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (zákon o BOZP),

k/ kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (zákon o BOZP),

l/ kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (zákon o BOZP),

m/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (zákon o BOZP),

n/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a presúvať ich na zamestnancov (zákon o BOZP).

Článok 21

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, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života

alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,

- d/ upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

(3) o vykonaných opatreniach podľa písm. c/ predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.

(4) zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 22 **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
- c/ zamestnávateľ poskytne náhradu príjmu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do piateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, vrátane, do výšky 80 % denného vymeriavacieho základu podľa § 55 zákona č.461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, spolu maximálne po dobu 10 dní v príslušnom kalendárnom roku.

Článok 23 **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

(1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútro zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov — členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

(2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov rekreáciu.

Článok 24 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 25 **Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový príjem do sociálneho fondu je tvorený:

a/ povinným prídedom vo výške 1%

b/ďalším prídedom vo výške 0,05%

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

(2) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorý sa nezávinnene dostal do sociálnej a finančnej tiesne:

sociálnu výpomoc v mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie nepretržitá pracovná neschopnosť zamestnanca nasledovne:

- 20 € pri PN trvajúcej 30 a viac dní
- 33 € pri PN trvajúcej 60 a viac dní
- 65 € pri PN trvajúcej 90 a viac dní
- maximálne však 65 € v kalendárnom roku

Sociálna výpomoc pri dlhodobej PN bude zamestnancovi poskytnutá na základe dokladu o ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti a písomnej žiadosti zamestnanca. Návrh podáva riaditeľka MŠ.

Štvrtá časť

Článok 26 Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že kolektívna zmluva nadobudla platnosť 01.01. 2023.

(2) KZ platná od 01.01. 2023 končí platnosť dňa 31.12. 2023.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní kolektívnej zmluvy bezodkladne ju zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.

(4) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.

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

V Považskej Bystrici dňa 20.01. 2023

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľ

Príloha /A

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

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.

(1) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade sčl. 26 tejto KZ, zamestnancom a ich 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 použitia SF.

(2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách presúvať a upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

(3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

(4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: SK.57 5600 0000 0028 9588 1003

(5) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

(6) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.

(7) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

(8) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedná riaditeľka MŠ a predseda odborovej organizácii.

(9) Na príspevok z fondu, s výnimkou príspevku na stravovanie zamestnancov, nie je právny nárok. O poskytnutí príspevku rozhoduje zamestnávateľ a odborová organizácia.

Čl.2.

Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023	
a/ povinný príděl vo výške 1% + 0,50 %	5 177,45 €
b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	1 685,86 €
d/ iné príjmy	
	<u>Spolu:</u> 6 863,31 €

(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023

a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitnými predpismi na jeden odobratý obed vo výške 0,32 € a 0,32 € na jeden stravný lístok	1 600 €
b/ príspevok na regeneráciu, teambuilding	3 000 €
c/ sociálna výpomoc pri PN	300 €
d/ odvod pre odborovú organizáciu	230 €
e/ kultúro-spoločenská a činnosť	500 €
f/ benefítne poukážky	1 093,31 €
g/ mikulášsky balíček	140,00 €
<u>Spolu:</u>	6 863,31 €

ČI. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov príspevok v sume 0,32 € na jeden odobratý obed alebo 0,32 € na jeden stravný lístok alebo 0,32 € na finančný príspevok na stravovanie.

Rekreácie, teambuilding a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na regeneráciu podľa finančných prostriedkov, vzhľadom na jeho pracovný úväzok a na odpracované dni od 01.07 predchádzajúceho roka do 30.06. tohto roka. O výške alikvotnej čiastky príspevku na regeneráciu pri neprítomnosti zamestnanca dlhšej ako 30 dní rozhodnú: riaditeľ školy, predseda ZO OZ a jeho priamy nadriadený.

Zamestnávateľ v súlade s potrebami a možnosťami navrhuje a organizuje v čase prázdnin športové a rekreačné aktivity na budovanie tímu tzv. teambuilding s cieľom rozvoja tímovej spolupráce, komunikácie a prehĺbovania vzájomných vzťahov. Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok na teambuilding organizovaný zamestnávateľom a odborovou organizáciou podľa finančných prostriedkov sociálneho fondu. O výške čiastky rozhodnú riaditeľ školy, predseda ZO OZ.

Benefitné poukážky

Peňažné poukážky podľa finančných prostriedkov sociálneho fondu sa budú poskytovať všetkým zamestnancom v rovnakej nominálnej hodnote bez ohľadu na pracovný úväzok v mesiaci december príslušného roka.

Suma peňažnej poukážky sa pre zamestnancov úmerne kráti vzhľadom na odpracované dni od 01.12. predchádzajúceho roka do 30.11. tohto roka. O výške alikvotnej čiastky peňažnej poukážky pri neprítomnosti zamestnanca dlhšej ako 30 dní rozhodnú: riaditeľka školy, predseda ZO OZ.

Suma peňažnej poukážky sa pre zamestnancov, ktorí nastúpia do zamestnania v priebehu roka kráti úmerne k odpracovanej dobe.

Mikulášsky balíček

Mikulášsky balíček sa poskytne podľa finančných prostriedkov sociálneho fondu všetkým

aktívnym zamestnancom v decembri. Mikulášsky balíček sa neposkytne zamestnancom, ktorí sú na dlhodobej PN, materskej a rodičovskej dovolenke.

Kultúrno-spoločenská činnosť

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na účasť na kultúrnych a spoločenských podujatiach, podľa finančných možností rozpočtu sociálneho fondu. Výšku príspevku na zamestnanca určí predseda ZO OZ po dohode s riaditeľkou školy pri konkrétnom podujatí. Príspevok bude poskytnutý v nepeňažnej forme ako vstupenka len na akcie zabezpečované zamestnávateľom a základnou organizáciou.

Finančné prostriedky nevyčerpané do 31.12. príslušného roka sa prevádzajú do nasledujúceho roka.

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

.....

základná organizácia

.....

štatutárny zástupca zamestnávateľ