

Kolektívna zmluva na roky 2023 – 2024

Bratislava, marec 2023

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade s § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“)

zmluvné strany

Materská škola pri zdravotníckom zariadení

Limbová 1, 833 40 Bratislava

IČO: 31769161

zastúpená Mgr. Vratislavou Kurthovou, riaditeľkou materskej školy

(ďalej „zamestnávateľ“ alebo „MŠ pri ZZ“)

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku

pri MŠ pri ZZ

IČO: 50049950

zastúpená Mgr. Andreou Kočicovou, predsedníčkou

(ďalej „Odborová organizácia“)

uzatvárajú

podľa § 2 ods.3 písm. a) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU na obdobie od 01.04. 2023 do 31.08. 2024

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 a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 2.11.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Andreu Kočicovú, predsedníčku odborovej organizácie a Martu Prusenkovú, podpredsedníčkou ZO OZ.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.1997. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako 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“, zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“, Kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka „KZVS“, Základná organizácia Odborového zväzu „ZO OZ“, Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy „OZPŠaV“, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci „BOZP“, osobné ochranné pracovné prostriedky „OOPP“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

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

Článok 3 ***Zmena kolektívnej zmluvy***

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.

Článok 4 ***Archivovanie kolektívnej zmluvy***

Archivácia je vykonávaná v súlade s Registratúrnym poriadkom materskej školy schváleného Ministerstvom vnútra SR Štátnym archívom v Bratislave podľa § 24a písm. c) zákona č. 395/2002 Z. z. Zákon o archívoch a registratúrach a o doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 5 ***Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou***

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedníčke odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia oboznámi zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Termín stretnutia určí odborová organizácia po dohode s riaditeľkou. Zo stretnutia sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou je prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
3. Odborová organizácia má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej. Spôsob oslovenia zamestnanca dohodla odborová organizácia so zamestnávateľom tak, že zamestnávateľ poskytne novoprijatému zamestnancovi kontakt na predsedníčku ZO OZ.

4. Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s aktuálne platnou KZ.

DRUHÁ ČASŤ

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

Článok 6

Pracovný čas a pracovná činnosť pedagogických zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.
2. Týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť, a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Riaditeľka materskej školy môže povoliť pedagogickému zamestnancovi na základe písomnej žiadosti vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, špecializovanými činnosťami, činnosťami vedúceho pedagogického zamestnanca a profesijným rozvojom aj mimo pracoviska za podmienok upravených v pracovnom poriadku (§7 zákona). Súčasťou žiadosti je aj uvedený čas na jedenie a odpočinok (prestávka v práci - §91 ZP).
3. Riaditeľka určí týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti najviac na obdobie školského roka po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

Článok 7

Informácie o voľných pracovných miestach

Povinnosťou zamestnávateľa je oznámiť voľné pracovné miesto/a predsedníčke odborovej organizácie a zriaďovateľovi prostredníctvom elektronickej komunikácie a priebežne zverejňovať informácie o voľných pracovných miestach na webovej stránke materskej školy.

Článok 8

Skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa

1. Pri skončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa podľa § 63 ZP alebo dohodou z organizačných dôvodov bude zamestnávateľ postupovať v súlade s príslušnými ustanoveniami ZP.
2. Zamestnávateľ pri prepúšťaní zamestnancov z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. b) ZP (tzv. organizačné zmeny) prihliadne na sociálnu a ekonomickú situáciu zamestnanca a podľa možností neskončí pracovný pomer s
 - a) osamelým zamestnancom, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov
 - b) zamestnancom, ktorý je výlučným živiteľom rodiny
 - c) zamestnancom, ktorý u zamestnávateľa odpracoval najmenej 15 rokov
 - d) so zamestnancom, ktorému do vzniku nároku na starobný dôchodok chýba menej ako 5 rokov
3. Členovia výboru ZO OZ sú v čase funkčného obdobia a počas šiestich mesiacov po jeho skončení chránení proti opatreniam, ktoré by ich mohli poškodzovať vrátane skončenia pracovného pomeru, a ktoré by boli motivované ich postavením alebo činnosťou (§ 240 ods. 8 ZP).
4. Zamestnávateľ môže dať členovi výboru odborového orgánu výpoveď alebo s ním okamžite skončiť pracovný pomer len s predchádzajúcim súhlasom týchto zástupcov zamestnancov. Za predchádzajúci súhlas sa považuje aj, ak zástupcovia zamestnancov písomne neodmietli udeliť zamestnávateľovi súhlas do 15 dní odo dňa, keď o to

zamestnávateľ požiadal. Zamestnávateľ môže použiť predchádzajúci súhlas len v lehote dvoch mesiacov od jeho udelenia.

5. Ak zástupcovia zamestnancov odmietli udeliť súhlas podľa predchádzajúceho odseku, je výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z tohto dôvodu neplatné. Ďalší postup upravuje § 240 ods. 10 ZP.
6. Zamestnancovi so zdravotným postihnutím môže dať zamestnávateľ výpoveď len s predchádzajúcim súhlasom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, inak je výpoveď neplatná. Tento súhlas sa nevyžaduje, ak ide o výpoveď dávanú zamestnancovi, ktorý dosiahol vek určený na nárok na starobný dôchodok, alebo z dôvodov ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) a e).
7. Zamestnávateľ bezodkladne oznámi zamestnancovi so zdravotným postihnutím podanie žiadosti o udelenie predchádzajúceho súhlasu podľa odseku 1 prvej vety.
8. Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, a to:
 - a) v dobe, keď je zamestnanec uznaný dočasne za práceneschopného pre chorobu alebo úraz, ak si túto neschopnosť úmyselne nevyvolal alebo nespôsobil pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok, a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrovanie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia
 - b) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa stará o dieťa mladšie ako tri roky
 - c) v dobe, keď je zamestnankyňa dlhodobo uvoľnená na výkon verejnej funkcie
9. Ak je zamestnancovi daná výpoveď pred začiatkom ochrannnej doby tak, že by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannnej dobe, pracovný pomer sa skončí uplynutím posledného dňa ochrannnej doby okrem prípadov, keď zamestnanec oznámi, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá.
10. Zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi z dôvodov:
 - a) ustanovených v § 63 ods. 1 písm. a) prvom bode a v § 63 ods. 1 písm. a) druhom bode v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa stará o dieťa mladšie ako tri roky

- b) z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite skončiť pracovný pomer, ak nejde o zamestnankyňu na materskej dovolenke; ak je daná zamestnankyni výpoveď z tohto dôvodu pred nástupom na materskú dovolenku tak, že by výpovedná doba uplynula v čase tejto materskej dovolenky, skončí sa výpovedná doba súčasne s materskou dovolenkou
- c) pre iné porušenie pracovnej disciplíny [§ 63 ods. 1 písm. e)], ak nejde o tehotnú zamestnankyňu alebo ak nejde o zamestnankyňu na materskej alebo na rodičovskej dovolenke
- d) ak z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného zákona (§64 ods. 3 písm. d) ZP

11. Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov, inak sú výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru neplatné. Zástupca zamestnancov je povinný prerokovať výpoveď zo strany zamestnávateľa do siedmich pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom a okamžité skončenie pracovného pomeru do dvoch pracovných dní odo dňa doručenia písomnej žiadosti zamestnávateľom. Ak v uvedených lehotách nedôjde k prerokovaniu, platí, že k prerokovaniu došlo.

Článok 9

Výpovedná doba pri výpovedi danej zamestnávateľom

1. Ak zamestnávateľ dáva zamestnancovi výpoveď v zmysle § 63 ods.1 písm. a) alebo b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je výpovedná doba zamestnanca:
 - a) dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov
 - b) tri mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov

- c) jeden mesiac, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval menej ako rok
2. Výpovedná doba zamestnanca, ktorému je daná výpoveď z iných dôvodov ako podľa odseku 1 je dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok.

Článok 10 **Odstupné a odchodné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo písm. f), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu 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 trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
4. Zamestnancovi ktorý odpracoval pre súčasného zamestnávateľa menej ako 5 rokov 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 jeho funkčného platu.
5. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
6. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.
7. Ak zamestnávateľ dáva zamestnancovi výpoveď v zmysle § 63 ods.1 písm. a) alebo b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je výpovedná doba zamestnanca:
 - a) 3 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca a zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov
 - b) 2 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca a zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov
 - c) 1 mesiac, ak pracovný pomer zamestnanca a zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval menej ako 1 rok

Článok 11

Dovolenka na zotavenie

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 a §106 zákona č.311 /2001 o jeden týždeň.

Článok 12

Pracovné voľno s náhradou mzdy

1. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi vykonávajúceho priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť na Klinike detskej hematológie a onkológie na jeho písomnú žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna v kalendárnom roku; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
2. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2023 zamestnancovi na jeho písomnú žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu („indispozičné voľno“).
3. Zamestnávateľ ďalej poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade splatnou legislatívou na:
 - a) profesijný rozvoj
 - b) zvýšenie kvalifikácie v súlade s potrebou zamestnávateľa (na základe uzatvorenej dohody o zvýšení kvalifikácie)
 - c) dôležité osobné prekážky v práci (v súlade s § 141 Zákonníka práce).

TRETIA ČASŤ

Platové podmienky - tarifný plat

Článok 13

Plat, výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 10 %. Platové tarify pedagogických zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 o ďalších 12 %. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle

tohto bodu alebo prípadné zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných platov, ktoré boli zamestnancom priznané.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je deviaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat a prostriedky na účely sporenia zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. 8 ZP).

Článok 14 **Príplatky**

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti:

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:
 - a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%
 - b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§ 13b OVZ),
 - c) pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4%, platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov.

Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do tretej kategórie mesačne v sume 13% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf (§ 11, zákon 553/2003 Z. z., §124 Zákonníka práce).

Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 24,00 €.

Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca

1. Pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
 - a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu
 - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu
 - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu
 - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu
2. Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná na dobu siedmich 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. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
4. Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
5. Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

6. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
7. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi.
8. 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.

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

1. Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca.
2. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.
3. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor (§ 14c, zákon 553/2003 Z. z.).

Článok 15 Osobné príplatky a odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku odmenu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c zákona č. 553/2003 Z. z. po odpracovaní 5 rokov u súčasného zamestnávateľa. Do odpracovania 5 rokov u súčasného zamestnávateľa vo výške 50% 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.

4. 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.
5. Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16 Postavenie odborov

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávnených zástupcov zamestnancov ako účastníka pracovnoprávných vzťahov vrátane kolektívneho vyjednávania v súlade s platnými právnymi predpismi.
2. Zamestnávateľ plne rešpektuje právo každého zamestnanca na slobodné združovanie sa v odboroch a právo zastávať volené odborové funkcie.
3. Pre činnosť odborov bude zamestnávateľ vytvárať priaznivé podmienky, rešpektovať ich práva, vrátane práva slobodného združovania sa, kolektívneho vyjednávania a odborovej kontroly v súlade s platnými právnymi predpismi.
4. Zamestnávateľ umožní odborom zvolať členskú schôdzu na pracovisku zamestnávateľa podľa potreby, vo vopred dohodnutom/oznámenom termíne.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorých pracovná zmena prípadne na čas konania členskej schôdze pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na účasť na členskej schôdzi, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, a ak členská schôdza bude prebiehať na pracovisku zamestnávateľa.

Článok 17

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 18

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. Pri riešení sporu sa postupuje podľa zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Článok 19 ***Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie***

1. Zamestnávateľ poskytne:

- a) na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosť č. –213 v bloku F (zborovňa) s vybavením pre účely zasadnutia výboru, členských schôdzí, vzdelávacích činností odborových funkcionárov, oboznámenia zamestnancov s KZ a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou
- b) PC, tlačiareň vrátane potrebného kancelárskeho materiálu za podmienok dodržiavania režimu maximálnej hospodárnosti platnej u zamestnávateľa
- c) priestor na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach, odborovej činnosti má odborová organizácia vyhradený v miestnosti č. –213 v bloku F (zborovňa); v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov (vrátane alokovaných pracovísk) bude odborová organizácia informovať zamestnancov prostredníctvom pracovných e-mailov
- d) predsedníčke odborovej organizácie alebo ňou poverenej osobe priestor na pracovných poradách za účelom poskytnutia informácií o činnosti odborovej organizácie

2. Zamestnávateľ poskytne predsedníčke pracovné voľno s náhradou mzdy na odborárske vzdelávanie, školenia a konferencie podľa pozvánok, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu. V prípade neúčasti predsedníčky poskytne zamestnávateľ pracovné voľno podpredsedníčke.

3. Činnosť zástupcov zamestnancov, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa, sa považuje za výkon práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

Článok 20
Spolupráca medzi zamestnávateľom a odbormi

1. Zástupcovia zmluvných strán sa budú podľa potreby, minimálne 2 krát do roka, stretávať s cieľom riešiť aktuálne problémy zmluvných strán.
2. Zamestnávateľ umožní účasť poverenému zástupcovi odborov na gremiálnych poradách, Rade školy.
3. Odbory budú prizývať zástupcu zamestnávateľa na zasadnutia výboru základnej odborovej organizácie ak sa na rokovaní prerokúvajú otázky týkajúce sa prevažnej väčšiny zamestnancov.

PIATA ČASŤ

Spoluúčasť zamestnávateľa a odborovej organizácie v pracovnoprávných vzťahoch

Článok 21
Formy spoluúčasti

1. S cieľom zabezpečiť spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky sa zamestnanci zúčastňujú na rozhodovaní zamestnávateľa, ktoré sa týka ich ekonomických a sociálnych záujmov prostredníctvom odborového orgánu.
2. Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a k pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy.
3. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
 - a) spolurozhodovaním
 - b) prerokovaním
 - c) právom na informácie
 - d) kontrolnou činnosťou

Článok 22

Spolurozhodovanie

1. Pre účely tejto KZ sa spolurozhodovaním rozumie taká forma vzájomných vzťahov, keď sa na vykonanie určitého právneho úkonu alebo prijatia opatrenie zo strany zamestnávateľa vyžaduje vecne a časovo daný súhlas alebo predchádzajúci súhlas alebo dohoda s odbormi.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolurozhoduje s odborovou organizáciou najmä v týchto otázkach
 - a) vydanie a zmeny pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 84 ods. 1 ZP)
 - b) vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP)
 - c) určenie začiatku a konca pracovného času a určenie rozvrhu pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP)
 - d) rozsah a podmienky práce nadčas (§7 ods.4 zákona č. 138/2019 Z. z.)
 - e) podmienky poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 1 ZP)
 - f) učenie plánu dovoleniek na príslušný kalendárny rok (§ 111 ods. 1 ZP)
 - g) určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
 - h) plán profesijného rozvoja (§40 ods.4 zákona č. 138/2019 Z. z.)
 - i) písomná dohoda z dôvodu vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku; dohodu podľa prvej vety nemožno nahradiť rozhodnutím zamestnávateľa (§ 142 ods. 4 ZP)
 - j) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 142 ods. 2 ZP)
 - k) rozsah tvorby a použitie sociálneho fondu (Zákon č. 152/1994 Z. z. Zákon Národnej rady Slovenskej republiky o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov)
3. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ spolupracuje s odbormi pri plánovaní a vykonávaní oparení v oblasti ochrany práce (§ 146 ods. 3 ZP).

Článok 23

Prerokovanie

1. Pre účely tejto KZ sa prerokovaním rozumie výmena názorov a dialóg medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré sa týkajú vykonávania určitého právneho úkonu alebo prijatia, ktoré je zamestnávateľ povinný prerokovať alebo vopred prerokovať s odborovou organizáciou. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase s cieľom dospieť k dohode. Zamestnávateľ prihliadne na stanovisko odborovej organizácie.
2. V súlade s 237 ods. 2 ZP zamestnávateľ vopred prerokuje s odborovou organizáciou najmä
 - a) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť
 - b) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
 - c) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
 - d) organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
 - e) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov
3. Na účely uvedené v odseku 2 zamestnávateľ poskytuje zástupcom zamestnancov potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada na ich stanoviská.
4. Na základe príslušných ustanovení ZP zamestnávateľ ďalej prerokuje s odborovou organizáciou otázky
 - a) súvisiace s prechodom práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov v súlade s § 29 ods. 2 ZP
 - b) hromadného prepúšťania zamestnancov v súlade s § 73 ods. 2 ZP
 - c) dočasného prerušenia výkonu práce zamestnanca, ktorý dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP)

- d) neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP)
- e) podmienky stravovania (§ 152 ods. 8 ZP)
- f) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
- g) opatrenia na utváranie podmienok zamestnávania zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159 ods. 4 ZP)
- h) náhrada škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP)
- i) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa a jej náhrady za pracovný úraz alebo chorobu z povolania (§ 198 ZP)
- j) týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti najviac na obdobie školského roka (§ 7 ods.3 zákona č. 138/2019 Z. z.).

Článok 24

Informovanie

1. Pre účely tejto KZ sa informovaním rozumie poskytnutie údajov/informácií zamestnávateľom odborovej organizácii s cieľom oboznámiť ju s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu včas a zrozumiteľným spôsobom ústnou alebo písomnou formou.
2. Na základe príslušných zákonných ustanovení zamestnávateľ informuje odborovú organizáciu najmä o týchto otázkach
 - a) prechod práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 1 ZP)
 - b) hospodárska a finančná situácia zamestnávateľa, predpokladaný vývoj jeho činnosti, a to zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase – na začiatku kalendárneho roka po schválení rozpočtu, v mesiaci december, prípadne podľa potreby (§ 229 ods. 2 ZP)
 - c) uvoľnené pracovné miesta na neurčitý čas (§48 ods. 8 ZP)
 - d) pracovné miesta na kratší pracovný čas (§49 ods. 6 ZP)
 - e) informácie potrebné na prerokovanie hromadného prepúšťania (§73 ods. 2 ZP)
 - f) výsledky prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§73 ods. 4 ZP)
 - g) posudok o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika (vypracované pracovnou zdravotnou službou) – v prípade záujmu

zamestnávateľ poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika

3. Súhlas, prerokovanie a informovanie odborovej organizácie sa potvrdí otlačkom pečiatky a podpisom predsedníčky ZO OZ.

Článok 25 **Kontrolná činnosť**

1. Pre účely tejto KZ sa kontrolnou činnosťou rozumie kontrola nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov, kontrola nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a kontrola plnenie záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ.

Zástupcovia zamestnancov sú v rámci kontrolnej činnosti oprávnení najmä

- a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom, a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská; § 230 ods. 3 sa použije primerane
- b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady
- c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok
- d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov
- e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv
- f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly

2. Odborová organizácia vykonáva kontrolu nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v súlade s § 149 ZP.

Článok 26
Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 17 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 informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

ŠIESTA ČASŤ

Ochrana práce

Článok 27
Povinnosti zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) 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 (§ 7 ods.1 zákona o BOZP)
 - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP)
 - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP)
 - d) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na

charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP)

- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP)
- f) poskytovať zamestnancom OOPP - pracovný odev a pracovnú obuv podľa smernice č. 20/2019 „Poskytovanie a používanie osobných ochranných prostriedkov“
- g) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP)
- h) 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 pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.)
- i) Zamestnávateľ je povinný umožniť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť zúčastňovať sa na riešení problematiky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a vopred s nimi prerokúvať otázky, ktoré môžu podstatne ovplyvňovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. (§ 10 zákona o BOZP)
- j) Zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii(§30 ods.1 zákona 355/3007 Z. z.)
- k) Zamestnávateľ zabezpečí na základe návrhu odborovej organizácie menovanie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť s tým, že s ich menami budú oboznámení všetci zamestnanci dotknutých pracovísk.

Článok 28

Kontrola odborového orgánu v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom bezpečnosti BOZP u zamestnávateľa. Pritom má právo najmä

- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci 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 sám vyšetřovať
 - c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov
 - d) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci
2. O nedostatkoch podľa odseku 1 písm. c) je odborový orgán povinný vypracovať protokol. Protokol obsahuje označenie odborového orgánu, ktorý kontrolu vykonal, dátum a čas vykonania kontroly a nedostatky zistené kontrolou v prevádzke, ktoré odborový orgán požaduje odstrániť. V prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia protokol obsahuje aj požiadavku na prerušenie práce s označením práce a času, odkedy sa požaduje práca prerušiť. Súčasťou protokolu je vyjadrenie zamestnávateľa k zisteným nedostatkom.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
- a) 1x/rok pracovnú neschopnosť a úrazovosť zamestnancov
 - b) 1x/rok rozsah a podmienky poskytovania OOPP v súlade s nariadením vlády č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.

SIEDMA ČASŤ

Sociálna oblasť

Článok 29 ***Sociálny fond***

1. Sociálny fond tvorí zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej "zákona o SF") a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na

príslušný kalendárny rok pre zamestnávateľov, 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 financovanie sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov materskej školy pri zdravotníckom zariadení.

2. Tieto pravidlá upravujú tvorbu a použitie sociálneho fondu zamestnávateľa a uplatňujú sa vo vzťahu ku všetkým zamestnancom materskej školy v zamestnaneckom pomere (príloha č.2).
3. Súčasťou týchto pravidiel je rozpočet a predpokladané čerpanie (výdavky) zo sociálneho fondu v príslušnom kalendárnom roku (príloha č. 2/2).

Článok 30

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

1. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) počas platnosti tejto KZ je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
2. Zamestnanci, ktorí vykonávajú práce v 3. kategórii majú nárok na doplnkové dôchodkové sporenie. Takýto zamestnanec je povinný uzatvoriť s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou ktorú si vyberie, tzv. účastnícku zmluvu do 30 dní od začiatku vykonávania rizikovej práce. Zamestnávateľ je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu u takéhoto zamestnanca do 30 dní odo dňa, keď zamestnanec začal vykonávať rizikovú prácu.
3. Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 31
Starostlivosť o zamestnancov

1. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákon č.462/2003 Z. z.)
2. Zamestnávateľ najmenej jedenkrát ročne zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožní im absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods.3 zákona č. 138/2019 Z. z.).
3. Rekreačná, športová činnosť a ďalšie aktivity sa uskutočňujú za podmienok uvedených v pravidlách tvorby a použitia sociálneho fondu (príloha č.2).
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle čl. 16 tejto KZ.

Článok 32
Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov (v súlade s § 82, zákona 138/2019 Z. z.).
2. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa a vedúceho pedagogického zamestnanca (§82 zákona č. 138/2019 Z. z.)

3. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 2 písm. a).
4. Pracovné voľno podľa odseku 2 čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom.
5. Pedagogický zamestnanec môže počas prerušenia výkonu pracovnej činnosti z dôvodu materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky alebo pri prerušení pracovnej činnosti po dohode s riaditeľom
 - a) absolvovať vzdelávanie alebo
 - b) vykonať atestáciu.

ÔSMA ČASŤ

Prechodné a záverečné ustanovenia

Článok 33

Platnosť a účinnosť KZ

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a zákona č. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise kolektívnej zmluvy, kolektívnu zmluvu zverejniť v Centrálnom registri zmlúv.
2. Táto KZ nadobúda platnosť dňom jej podpisu oprávnenými zástupcami zmluvných strán a účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia v Centrálnom registri zmlúv Úradu vlády SR.
3. Táto KZ vrátane jej príloh sa uzatvára na dobu určitú odo dňa jej účinnosti, najneskôr však do 31.októbra 2024.
4. Túto KZ nemôže jednostranne vypovedať žiadna zo zmluvných strán.
5. Ak v čase skončenia platnosti a účinnosti tejto KZ podľa ods. 1a 2 tohto článku KZ nebude uzatvorená KZ na ďalšie obdobie, zmluvné strany môžu dodatkom predĺžiť platnosť a účinnosť tejto KZ.

6. V prípade, že počas platnosti tejto KZ dôjde k zmenám všeobecne záväzných právnych predpisov, vplyvom ktorých by sa niektoré ustanovenia tejto KZ dostali s nimi do rozporu, resp. stanú sa neplatnými, zmluvné strany sa zaväzujú, že začnú rokovať o zmene KZ a jej uvedení do súladu s platnými všeobecne záväznými predpismi, a to do 30 dní od nadobudnutia ich účinnosti.
7. Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
8. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bratislave dňa 29.03. 2023

Za zamestnávateľa:

.....
riaditeľka materskej školy

V Bratislave dňa 29.03. 2023

Za odborovú organizáciu:

.....
predsedníčka ZO OZ

Príloha č. 2

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu

Článok 1. Tvorba sociálneho fondu

- (1) Sociálny fond (ďalej len „SF“) je významným nástrojom realizácie podnikovej sociálnej politiky a hlavným zdrojom jej financovania. SF – tvorbu a čerpanie – upravuje zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

Príjmy z neho sú zdaňované podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov a podliehajú odvodom do poisťovní, okrem príjmov, ktoré nie sú predmetom dane podľa §3 ods. 2 a §5 ods.5 a 7 uvedeného zákona.

- (2) Pravidlá tvorby a podmienky čerpania sociálneho fondu určeného na financovanie sociálnej politiky v materskej škole zostavuje zamestnávateľ po dohode s predsedníčkou ZO OZ podľa zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.

- (3) V zmysle vyššie uvedeného sa zmluvné strany dohodli na tvorbe SF nasledovne

- a) povinným pravidelným prídedom vo výške 1 % zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancov zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (§3 ods. 1 pís. a) zákona o SF),
- b) ďalším prídedom vo výške 0,25 % zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancov zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (§3 ods. 1 pís. b) zákona o SF).

- (4) Finančné prostriedky SF sú vedené na osobitnom účte na osobitnom účte zamestnávateľa v Štátnej pokladnici.

- (5) Prevod sa uskutočňuje do piatich pracovných dní po dni dohodnutom na výplatu platov, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca. Základom na určenie mesačného prídeldu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

- (6) Hlavným pracovným pomerom sa pre účely „Prílohy č. 2 Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu“ rozumie pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, alebo pracovný pomer na kratší pracovný čas v rozsahu minimálne 0,5 ustanoveného týždenného pracovného času.
- (7) Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok 2.

Použitie sociálneho fondu

Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje v súlade s § 7 ods. 1 zamestnancom z fondu príspevok na:

1. Stravovanie:

- a) Poskytovaný finančný príspevok na stravovanie zamestnanca činí súčet sumy príspevku zamestnávateľa (najmenej 55% z ceny stravnej jednotky) a sumy príspevku zo sociálneho fondu (Smernica o zabezpečení stravovania zamestnancov materskej školy č. 2/2022 s jej dodatkami).
- b) Hodnota stravnej jednotky pre zamestnancov je 5,50 €.

Rozpis stravnej jednotky

Finančný príspevok na stravovanie	Hodnota stravnej jednotky	Príspevok zamestnávateľa (55 %)	Príspevok zo SF	Príspevok zamestnanca
	5,50 €	3,03 €	0,80 €	1,67 €

- c) Zamestnanec uskutoční výber medzi platobnou kartou (elektronické stravné lístky) alebo finančným príspevkom na stravovanie prostredníctvom predpísaného tlačiva najneskôr do 30.6. aktuálneho kalendárneho roka. Tento výber bude pre zamestnanca záväzný 12 kalendárnych mesiacov.

2. Kultúrne a športové podujatia, rekreácie a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily:

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že výšku finančného príspevku zo SF na regeneráciu pracovnej sily prehodnotí v mesiaci november vzhľadom k zostatku SF v danom kalendárnom roku, predpokladanej tvorby SF v nasledujúcom kalendárnom roku, skutočného (v danom

kalendárnom roku) a predpokladaného čerpania SF (v nasledujúcom kalendárnom roku) vrátane rezervy.

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily sa poskytne zamestnancom vo výplatnom termíne za mesiac november za nasledovných podmienok:

- a) Podmienkou je hlavný pracovný pomer u zamestnávateľa – Materskej školy pri zdravotníckom zariadení, Limbová 1, Bratislava.
- b) U novoprijatých zamestnancov v priebehu kalendárneho roka sa poskytnutie príspevku úmerne kráti 1/12 za každý neodpracovaný mesiac. Rovnakým spôsobom bude poskytnutý alikvotne skrátený príspevok zamestnancovi, ktorý ukončí pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka.
- c) Zamestnanci v skúšobnej dobe príspevok neobdržia.
- d) Zamestnancom, ktorí sú vyňatí z evidenčného stavu zamestnancov (napr. materská, rodičovská dovolenka, dlhodobé neplatené voľno a pod.) nebude príspevok priznaný.
- e) Zamestnancovi pracujúcemu na kratší pracovný čas sa príspevok kráti pomernou časťou úmerne k rozsahu kratšieho pracovného času.
- f) Čerpanie dovolenky sa započítava do skutočne odpracovanej doby.
- g) Pri dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca (minimálne šesť kalendárnych mesiacov) a dlhodobom neplatenom voľne (minimálne šesť kalendárnych mesiacov) sa suma príspevku na regeneráciu pracovnej sily pomerne kráti.
- h) Príspevok krátený úmerne k odpracovanej dobe v kalendárnom roku bude poskytovaný aj zamestnancovi, ktorý v priebehu roka nastúpi do zamestnania po skončení rodičovskej dovolenky.
- i) Príspevok na regeneráciu pracovnej sily podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19%.

3. Priame sociálne výpomoci:

- a) Z prostriedkov SF bude poskytnutá po odpracovaní minimálne jedného roku u zamestnávateľa po dohode zmluvných strán formou nenávratných sociálnych výpomocí v preukázateľne závažných prípadoch ako je napr. živelná pohroma, dlhotrvajúca PN (6 a viac mesiacov), prípadne iná mimoriadna udalosť jednorazová nenávratná sociálna výpomoc maximálne do výšky 300,00 €
- K písomnej žiadosti pri živeľnej pohrome musí byť priložená fotokópia príslušných úradných dokumentov.

- Pri dlhotrvajúcej PN je nutné priložiť potvrdenie zo Sociálnej poisťovne o výške nemocenských dávok. Sociálna výpomoc sa v tomto prípade prizná, ak výška nemocenských dávok nepresiahne minimálnu mzdu.
- b) Zamestnancovi sa na základe žiadosti pri úmrtí priameho rodinného príslušníka (manžela, manželky, nezaopatreného dieťaťa) poskytne príspevok v sume maximálne 200,00 €. Žiadosť musí obsahovať fotokópiu úmrtného listu.
- c) Pri úmrtí zamestnanca materskej školy sa na základe žiadosti pozostalých poskytne maximálna suma 200,00 € manželke/manželovi, ak nie sú, deťom alebo rodičom zamestnanca. Žiadosť musí obsahovať fotokópiu úmrtného listu.
- d) K písomnej žiadosti je potrebné dodať všetky potrebné dôkazy/požadované podklady o výnimočnej situácii, ktorá je popísaná v niektorom uvedených bodov. Písomnú žiadosť je zamestnanec povinný predložiť zamestnávateľovi do 30 kalendárnych dní od vzniku udalosti. V čase požiadania o príspevok zo SF nesmie byť zamestnanec vyňatý z evidenčného stavu zamestnancov (materská, rodičovská dovolenka, neplatené voľno a pod.).
- e) O poskytnutí sociálnej výpomoci rozhoduje riaditeľ po prerokovaní s odborovou organizáciou.
- f) Príspevok na priamu sociálnu výpomoc podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19%.

4. Realizáciu ďalšej sociálnej politiky:

- a) Rekondičný pobyt zamestnancov organizovaný zamestnávateľom na konci školského roka – v celkovej maximálnej čiastke 700,00 €/kolektív zamestnancov materskej školy.
- b) Slávnostné pedagogické rady stretnutia zamestnancov pri slávnostných príležitostiach – 25,00 €/osoba.
- c) Pri pracovných výročiach odpracovaných nepretržite u zamestnávateľa - Materskej školy pri zdravotníckom zariadení, Limbová 1, Bratislava bude na písomnú žiadosť zamestnanca poskytnutá odmena zamestnancom v hlavnom pracovnom pomere nasledovne:

➤ 15 rokov	70,00 €
➤ 20 rokov	100,00 €
➤ 25 rokov	130,00 €
➤ 30 rokov	160,00 €

d) Pri prvom odchode do starobného, predčasného a invalidného dôchodku bude poskytnutá odmena zamestnancom Materskej školy pri zdravotníckom zariadení, Limbová 1, Bratislava v hlavnom pracovnom pomere nasledovne:

➤ od 5 rokov do 10 rokov	70,00 €
➤ od 10 rokov do 15 rokov	90,00 €
➤ od 15 rokov do 20 rokov	110,00 €
➤ od 20 rokov do 25 rokov	130,00 €
➤ nad 25 rokov	150,00 €

Pri odchode zamestnanca do starobného alebo invalidného dôchodku je potrebné podať žiadosť pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení. Ku každej žiadosti je potrebné priložiť kópiu Rozhodnutí Sociálnej poisťovne alebo potvrdenie o podaní žiadosti.

e) Prípadné ďalšie použitie SF bude vždy dohodnuté medzi zamestnávateľom a predsedníčkou ZO OZ a odsúhlasené zamestnancami na pedagogickej rade.

f) Príspevok na realizáciu ďalšej sociálnej politiky podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19%.

Článok 3. Rezerva

Predstavuje rezervu prostriedkov SF potrebnú na preklopenie obdobia do prijatia nových pravidiel a nového rozpočtu SF vrátane realizácie iných nepredvídateľných skutočností/udalostí.

Tieto prostriedky možno použiť iba v súlade s pravidlami SF.

Článok 4. ***Hospodárenie a disponovanie s fondom***

- (1) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so sociálnym fondom je zodpovedná riaditeľka materskej školy.
- (2) Za evidenciu SF a vypracovanie podkladov pre účtovné operácie je zodpovedná zástupkyňa riaditeľky.
- (3) Za správnosť účtovných operácií a účtovných dokladov je zodpovedná ekonómka materskej školy.
- (4) Zamestnávateľ disponuje s prostriedkami sociálneho fondu, ich použitie je v súlade so zákonom o SF. Príkazy na úhradu výdavkov vrátane objednávok podpisuje riaditeľka materskej školy (prípadne jej zástupkyňa).
- (5) Žiadosti zamestnancov na poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu musia byť na predpísanom tlačive zamestnávateľa (príloha č. 1/1).
- (6) Žiadosť zamestnanec doručí vedeniu materskej školy. Žiadosť musí obsahovať osobné údaje o zamestnancovi, vrátane adresy pracoviska a bydliska, pracovného zaradenia. V prílohe žiadosti budú písomné doklady, potvrdenia, ktoré dokazujú opodstatnenosť žiadosti.
- (7) O výške poskytnutia sociálnej výpomoci rozhodne riaditeľka po prerokovaní s predsedníčkou ZO OZ podľa závažnosti prípadu do 30 dní od doručenia písomnej žiadosti.
- (8) Pri poskytovaní finančných prostriedkov zo sociálneho fondu sa bude vychádzať z aktuálneho stavu na osobitnom účte SF.
- (9) Z osobitného účtu SF sa môže prispievať iba na činnosti a akcie v súlade s touto KZ.
- 10) O stave fondu informuje zamestnávateľ zamestnancov v mesiaci január na pedagogickej rade.

Článok 5.
Rozpočet fondu

- 1) Rozpočet sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok je neoddeliteľnou súčasťou týchto pravidiel. Nový rozpočet bude predkladaný najneskôr k 31.03. príslušného kalendárneho roka. Rozdelenie prostriedkov SF prerokuje zamestnávateľ s predsedníčkou ZO OZ. Východiskový rozpočet sociálneho fondu schvaľuje zamestnávateľ po dohode s predsedníčkou ZO OZ (príloha č. 2).
- 2) V priebehu roka sa môžu finančné prostriedky na jednotlivých položkách použitia SF presunúť podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a po dohode s predsedníčkou ZO OZ, a to v rámci stanoveného rozpočtu SF.

Článok 6.
Záverečné ustanovenia

Tieto pravidlá sa môžu v prípade potreby meniť aj v priebehu roka po dohode zmluvných strán. Pri zmene pravidiel je postup rovnaký ako pri schvaľovaní. Každá zmena musí byť uskutočnená písomne formou dodatku, inak je neplatná.

.....
predsedníčka ZO OZ

.....
riaditeľka materskej školy

Materská škola pri zdravotníckom zariadení
Limbová č. 1, 831 01 Bratislava

Ž I A D O S Ť
na poskytnutie príspevku zo Sociálneho fondu

Meno, priezvisko, titul žiadateľa:

Zamestnávateľ:

Pracovné zaradenie:

Bydlisko:

Dôvod na poskytnutie príspevku :

.....

.....

podpis žiadateľa

Vyjadrenie zamestnávateľa :

Schválená výška príspevku : €

.....

dátum

.....

podpis riaditeľky materskej školy

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU

Materskej školy pri zdravotníckom zariadení, Limbová 1, 833 40 Bratislava

Účet sociálneho fondu v roku 2023:

zostatok osobitného účtu k 31.12. 2022	10. 438,27 €
predpokladaný povinný prídelen v roku 2023	7. 116,00 €

Spolu:	17. 554,27 €
---------------	---------------------

Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu v roku 2023:

a) príspevok na stravovanie	3.300,00 €
b) na regeneráciu pracovnej sily	1.450,00 €
c) priame sociálne výpomoci	0,00 €
d) realizácia ďalšej sociálnej politiky	1.900,00 €
e) rezerva	10.904,27 €

Spolu:	17.554,27 €
---------------	--------------------

predsedníčka ZO OZ

riaditeľka

materskej

školy