

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená

na rok 2023 - 2024

Na základe zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov podľa § 2 ods. 3 písm. a) a v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa 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 medzi zmluvnými stranami:

1. Zamestnávateľ – Mesto Prievidza zastúpené JUDr. Katarínou Macháčkovou, primátorkou mesta
2. Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy SR v pôsobnosti materských škôl a školských jedální pri materských školách v Prievidzi v zastúpení: Slávou Hanckovou, predsedníčkou ZO OZ PŠaV pri MŠ Ul. M. Mišíka v Prievidzi.

- I. ÚVODNÉ USTANOVENIA
- II. ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN
- III. ČINNOSŤ ZO OZ, ČLENSKÉ PRÍSPEVKY A NÁKLADY NA KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE
- IV. ZAMESTNANOSŤ
- V. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY
- VI. MZDY A ODMEŇOVANIE
- VII. OSTATNÉ OSOBNÉ PRÍJMY
- VIII. DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ POISTENIE
- IX. DOVOLENKA
- X. OCHRANA PRÁCE
- XI. STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV
- XII. STAROSTLIVOSŤ O KVALIFIKÁCIU
- XIII. SPORY A SŤAŽNOSTI
- XIV. RIEŠENIE KOLEKTÍVNYCH SPOROV
- XV. SOCIÁLNY FOND
- XVI. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

I. ÚVODNÉ USTANOVENIA

1. Mesto Prievidza zastúpené JUDr. Katarínou Macháčkovou a Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy SR (ďalej ZO OZ PŠaV) pri MŠ Ul. M. Mišíka v Prievidzi, zastúpenou Slávou Hanckovou, ako zmluvné strany v záujme vytvárania sociálnej stability v existujúcich spoločenských podmienkach uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

a svojimi podpismi na nej deklarujú svoju vôľu a záujem riadne zabezpečiť v jej obsahu prijaté záväzky počas celej doby jej platnosti.

2.
 - a) Táto Kolektívna zmluva (ďalej KZ) upravuje všetky individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom – mestom Prievidza a zamestnancami materských škôl (ďalej MŠ) a školských jedální pri materských školách (ďalej ŠJ pri MŠ) na území mesta Prievidza, ich práva a povinnosti vyplývajúce zo záväzkov v nej prijatých v súlade s platnými právnymi predpismi a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len zákon č. 553/2003 Z. z.) na obdobie 1.1.2023 – 31.8.2024 podpísanou splnomocnenými zástupcami zamestnávateľov podľa § 3 písm. f) zákona o kolektívnom vyjednávaní (ďalej KZ vyššieho stupňa).
 - b) S obsahom KZ bude oboznámený každý zamestnanec, člen odborového zväzu prostredníctvom predsedu základnej organizácie a ostatní zamestnanci prostredníctvom vedenia MŠ a ŠJ pri MŠ. Ku KZ bude priložená prezenčná listina zamestnancov ako doklad o oboznámení sa s jej obsahom.
3. KZ a jej obsah sa môžu meniť len po vzájomnej dohode 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.
4. KZ sa bude archivovať po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.
5. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto KZ aby bol jeden exemplár k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

II. ZÁVÄZKY ZMLUVNÝCH STRÁN

1. Zmluvné strany sa zaväzujú

- a) podporovať kolektívne vyjednávanie u zamestnávateľa za účelom uzatvárania priaznivejších pracovných podmienok medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom v intenciách KZ vyššieho stupňa na príslušné roky,

- b) dodržiavať zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov,
- c) dôsledne rešpektovať spoločenské poslanie, postavenie a právomoci odborov a zamestnávateľov vyplývajúce z platných právnych predpisov s prihliadnutím na špecifické podmienky ich činnosti,
- d) vzájomne sa informovať o pripravovaných zámeroch a opatreniach, ktoré sa dotýkajú záujmov druhého účastníka tohto zmluvného vzťahu, vysielat' oprávnených zamestnancov na vzájomné rokovania tak, aby sa mohli zodpovedne vyjadriť k prerokovávaným otázkam, pričom rokovania budú platné len za účasti oboch strán,
- e) dbať na zachovanie sociálneho zmieru a v rámci vlastných možností minimalizovať faktory spôsobujúce sociálne napätie,
- f) realizovať jedenkrát ročne spoločné zasadnutie zástupcov mesta, vedenia MŠ, ŠJ pri MŠ a predsedov ZO OZ PŠaV.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v prípadoch:
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru funkcionárovi OZ, ktorý je oprávnený spolurozhodovať so zamestnávateľom v čase jeho funkčného obdobia - § 240 ods. 9 Zákonníka práce (ďalej ZP),
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa,
 - určenie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä: (§ 237 ZP)
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu práce,
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo zmluvných podmienok,
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú zrušenie, zlúčenie, zmena právnej formy zamestnávateľa, alebo jeho časti,
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
 - spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- c) informovať odborovú organizáciu najmä o: (§ 238 ZP)
 - o hospodárskej a finančnej situácii, zásadných otázkach svojho rozvoja,
- d) spolupracovať s odborovou organizáciou najmä pri:
 - vytváraní podmienok pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu (§ 146 ZP),
 - pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblasti ochrany práce,
 - rešpektovaní výkonu kontroly nad stavom bezpečnosti práce a ochrany zdravia pri práci (§ 149 ZP)

- e) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP),
- f) poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom ZO OZ PŠaV na nevyhnutne potrebný čas,
- g) nevyvodzovať postih, alebo iné znevýhodnenie za členstvo v OZ PŠ a V, alebo za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie, v ňom ani za kritiku alebo spor nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa ani zo strany riaditeľiek MŠ a riaditeľiek ŠJ pri MŠ (§ 240 ods. 7 ZP),
- h) Zamestnávateľ nesmie bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narúšať súkromie zamestnanca na pracovisku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho monitoruje, vykonáva záznam telefonických hovorov uskutočňovaných technickými pracovnými zariadeniami zamestnávateľa kontroluje elektronickú poštu odoslanú z pracovnej elektronickej adresy a doručení na túto adresu bez toho, aby ho vopred na to neupozornil. Ak zamestnávateľ zavádza kontrolný mechanizmus je povinný prerokovať so zástupcami odborovej organizácie rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia ako aj dobu jej trvania a informovať zamestnancov o rozsahu kontroly, spôsobe jej uskutočnenia ako aj dobe jej trvania (§13 ods. 4 ZP).

3. Odborová organizácia sa zaväzuje

- a) zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedela pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám (§ 240 ods. 6 ZP),
- b) povinne dbať o dodržiavanie pracovnoprávných predpisov, mzdových predpisov, právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, o zamestnanosti,
- c) vykonávať u zamestnávateľa kontrolu dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z KZ,
- d) informovať zamestnávateľa o vzniku zdrojov sociálneho napätia, spolupôsobiť pri ich riešení a odstraňovaní, predovšetkým rokovaním vedeným v duchu sociálneho dialógu.

III. ČINNOSŤ ZO OZ, ČLENSKÉ PRÍSPEVKY A NÁKLADY NA KOLEKTÍVNE VYJEDNÁVANIE

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO OZ, aby tieto mohli riadne vykonávať svoje poslanie, t. j. poskytnutie miestnosti na zasadnutia a priestorov na zverejňovanie informácií týkajúcich sa ich činnosti.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena ZO OZ vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu v prospech účtu OZ PŠaV na Slovensku, vždy do

16. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca. Zrážky sa prestanú vykonávať len po písomnej žiadosti zamestnanca – člena ZO OZ.

IV. ZAMESTNANOSŤ

1. Zamestnávateľ informuje príslušné odborové orgány o organizačných alebo úsporných opatreniach, ktoré zamýšľa realizovať a v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľnení zo zamestnania, preradení na inú prácu alebo preložení na iné miesto výkonu práce.
2. Každý zamestnanec má právo uchádzať sa o voľné pracovné miesto u zamestnávateľa v súlade so svojimi kvalifikačnými predpokladmi. Zamestnávateľ na tento účel bude zverejňovať ponuku voľných pracovných miest, a to tak uvoľňovaných, ako aj novozriadených. Ponuka sa bude zverejňovať na miestach dohodnutých s odborovou organizáciou a bude obsahovať najmä požiadavky na kvalifikáciu, dĺžku praxe, zdravotný stav, dátum možného nástupu.

V. PRACOVNOPRÁVNE VZŤAHY

1. Pracovný pomer na určitú dobu

Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu:

- zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku, otcovskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, počas dočasnej pracovnej neschopnosti, alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie, alebo odborovej funkcie,
- vykonávania prác, ktoré sú závislé od striedania ročných období, každý rok sa opakujú a nepresahujú osem mesiacov v kalendárnom roku,
- vykonávania prác podľa § 48 ods. 4 písm. d) ZP u zamestnancov, ktorí sú prijatí na zastupovanie počas čerpania dovolenky pedagogických a nepedagogických zamestnancov, pokiaľ je to z prevádzkových dôvodov nevyhnutné.

2. Pracovný čas

- ustanovený pracovný čas je 37,5 hodín týždenne, u pedagogických zamestnancov MŠ, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je pracovný čas 36,25 hodín týždenne.

3. Práca nadčas

- je práca vykonávaná zamestnancom školy alebo školského zariadenia na príkaz vedúceho zamestnanca alebo s jeho súhlasom nad určený týždenný pracovný čas, vyplývajúci z vopred určeného rozvrhnutia pracovného času a vykonávaná mimo rámca rozvrhu pracovných zmien (§97 ods. 1. ZP),
- u pedagogických zamestnancov sa za hodinu práce nadčas považuje hodina priamej výchovnovzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca stanovený vyššie uvedeným nariadením vlády č. 201/2019 Z. z.,
- za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba jeho funkčného platu zvýšená o 30 %,
- ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna, pričom zvýšenie funkčného platu o 30% mu nepatrí,
- zamestnanci si môžu čerpať náhradné voľno so súhlasom riaditeľky MŠ a riaditeľky ŠJ MŠ tak, aby bola zabezpečená plynulosť prevádzky,
- plat za prácu nadčas prislúcha aj vedúcim zamestnancom a ich zástupcom, pokiaľ nie sú štatutárnym orgánom.

4. Skončenie pracovného pomeru

Zamestnávateľ bude pri skončení pracovného pomeru postupovať v zmysle ZP § 59 – 64 a § 66 - § 73.

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 zamestnávateľa 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 (§ 74 ZP).

Zamestnávateľ nebude postihovať rozviazaním pracovného pomeru zamestnancov, ktorí budú účastníkmi krajného riešenia (štrajku), ktorý by vyhlásila OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR (Ústava SR čl. 37 ods. 4 a zákon č. 2/1991Zb. o kolektívnom vyjednávaní).

Zamestnávateľ po vzájomnej dohode s ZO OZ PŠaV pri MŠ Ul. M. Mišíka v Prievidzi zastúpenou Hanckovou Slávou bude prihliadať pri skončení pracovného pomeru z organizačných dôvodov na:

- kvalifikovanosť,
- osamelých zamestnancov s nezaopatrenými deťmi a živiteľov rodiny,
- zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou,
- výsledky a kvalitu vykonávanej práce pri výchovno-vzdelávacom procese,
- počet odpracovaných rokov v rezorte školstva,
- manželov zamestnancov, ktorí majú spoločného zamestnávateľa.
- členov odborového zväzu.

VI. MZDY A ODMEŇOVANIE

Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, pri zohľadnení špecifik zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Tarifný plat

- zamestnávateľ určuje v súlade s § 7 ods. 10 až 14 pre pedagogických zamestnancov zákona
- zamestnávateľ určuje v súlade s § 7 ods. 4 tarifný plat nepedagogických zamestnancov v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify, do ktorých sú zaradení pre vybraný okruh pracovných činností v súlade s ods. 5 takto :
- pomocná kuchárka, upratovačka 1. plat. trieda, 14. plat. stupeň
- hlavná kuchárka, vyučená kuchárka 2. plat. trieda, 14. plat. stupeň
- školníci/školníčky 2. plat. trieda, 14. plat. stupeň
- riaditeľky ŠJ MŠ 5. plat. trieda, 14. plat. stupeň

Náročnosť práce hlavnej kuchárky bude diferencovaná osobným príplatkom cca 40 €

Odmena

- § 20 zákona
- Zamestnávateľ bude realizovať poskytovanie odmien pri životnom jubileu 50 rokov a 60 rokov veku v závislosti od počtu rokov odpracovaných u zamestnávateľa:
 - do 5 rokov.....vo výške 1/3 jeho mesačného funkčného platu
 - od 5 do 10 rokov.....vo výške 2/3 jeho mesačného funkčného platu
 - nad 10 rokov.....vo výške jeho 1 mesačného funkčného platu
- za mimoriadne pracovné činnosti a plnenie mimoriadnych úloh, kvalitné vykonávanie pracovných činností atď., podľa výšky finančných zdrojov schváleného rozpočtu,
- návrh na poskytnutie odmeny zamestnancovi vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec,
- pri príležitosti Dňa učiteľov bude zriaďovateľom vyplatená mimoriadna odmena oceneným pedagógom materských škôl vo výške 100,00 € za predpokladu ich schválenia v rozpočte mesta,

Príplatky

- sa priznávajú v súlade so zákonom č. 553/2003 Z. z. na základe vypracovaných kritérií v rámci finančných možností zamestnávateľa.

VII. OSTATNÉ OSOBNÉ PRÍJMY

Odstupné

1. Pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) ZP, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, bude vyplatené odstupné :

- a) ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa do 5 rokov, vo výške dvoch funkčných platov,
- b) ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa od 5 do 10 rokov, vo výške troch funkčných platov,
- c) ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa od 10 do 20 rokov, vo výške štyroch funkčných platov,
- d) ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 20 rokov, vo výške päť funkčných platov.

2. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, patrí odstupné podľa § 76 ods. 3 ZP.

Odchodné

1. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods.1 ZP v sume jeho jedného naposledy priznaného funkčného platu.

2. Podmienkou vyplatenia odchodného je požiadanie o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dní po jeho skončení.

3. Zamestnávateľ neposkytne odchodné, ak sa pracovný pomer skončí podľa § 68 ods.1 (okamžité skončenie pracovného pomeru).

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Na základe § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov bude zamestnancovi vyplatená náhrada príjmu takto:

- a) od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 60% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- b) od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80 % denného vymeriavacieho základu.

Prekážky na strane zamestnávateľa

Zamestnávateľ môže na návrh riaditeľky MŠ a ŠJ MŠ z dôvodu zmeny organizácie práce na zariadení, ako je prerušenie prevádzky v čase hromadného čerpania dovolenky pedagogických zamestnancov a obmedzenie prevádzky v čase prechodného zníženia počtu detí (vedľajšie prázdniny a sviatky), poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s § 142 ods. 3 ZP v rozsahu 5 dní v roku.

VIII. DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ SPORENIE

Na základe zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa zamestnávateľ a zamestnanci zúčastňujú na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Zamestnávateľ bude zamestnancovi prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie po 1 roku od vzniku pracovného pomeru.

Ak má zamestnávateľ 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.

Výška príspevku zamestnávateľa je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Výška príspevku zamestnanca je upravená zamestnaneckou zmluvou a zamestnanec si hradí výšku príspevku sám minimálne vo výške príspevku zamestnávateľa.

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu príspevkov doplnkového dôchodkového sporenia formou zrážky zo mzdy zamestnancom, ktorí uzatvoria zmluvu s príslušnou doplnkovou poisťovňou, s ktorou má zamestnávateľ uzavretú zamestnávateľskú zmluvu.

IX. DOVOLENKA

1. Dovoľenka učiteľov MŠ, vrátane riaditeľov MŠ, ich zástupcov a asistentov je 9 týždňov v kalendárnom roku.
2. Dovoľenka u nepedagogických zamestnancov, ktorí majú podľa ZP štyri, resp. päť týždňov dovolenky v roku, sa predlžuje na päť, resp. šesť týždňov v roku.
3. Zamestnávateľ určuje čerpanie dovolenky po prerokovaní so zamestnancom podľa určeného plánu dovolení s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie.

X. OCHRANA PRÁCE

1. Zamestnávateľ je povinný:
 - v súlade s ustanoveniami § 146 ZP vytvárať podmienky pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
 - bezplatne poskytnúť podľa § 6 ods. 2 a 3 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov osobné ochranné pracovné prostriedky (ďalej len OOPP) v zmysle internej smernice o poskytovaní OOPP – zamestnancom, u ktorých si to vyžaduje ochrana ich zdravia a života (umývadlá, čistiacie a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev a obuv),

- OOPP je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave a kontrolovať ich používanie a zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tak vedúcich zamestnancov, ako aj ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
- kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, príčiny porúch a havárií a zabezpečiť odstránenie zistených nedostatkov v stanovených termínoch,
- zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu, oboznamovať ich príslušným orgánom a vykonávať opatrenia na ich prevenciu a úpravu,
- neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa oprávnené domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo život.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa:

- požadovať od zamestnávateľa odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov aj na základe záväzného pokynu,
- o vykonaných opatreniach bez meškania upovedomiť inšpektorát práce.

3. V zdravotnej starostlivosti o zamestnancov sa zamestnávateľ zaväzuje:

- umožniť zamestnancovi 1-krát za 2 roky preventívnu lekársku prehliadku s poskytnutím pracovného voľna na tento deň s náhradou mzdy,
- vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

XI. STRAVOVANIE ZAMESTNANCOV

1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy podaním jedného hlavného teplého jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. V prípade, že ŠJ pri MŠ nie je v prevádzke (v čase prázdnin) a zamestnanec je na pracovisku, poskytne mu zamestnávateľ možnosť stravovať sa v náhradnom školskom stravovacom zariadení, ktoré je v tom čase v prevádzke. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.

2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnanca sumou vo výške 55% hodnoty jedla. Pri pracovnej ceste v trvaní minimálne 5 hodín sa postupuje podľa osobitných predpisov podľa zákona o cestovných náhradách.

3. Ak sa zamestnanec zo zdravotných dôvodov nemôže stravovať v príslušnom zariadení školského stravovania podľa bodu 1., na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára, zvolí si spôsob stravovania formou poskytnutia elektronickej stravovacej karty alebo formou poskytnutia finančného príspevku na stravovanie. Výber spôsobu stravovania dotazníkovou formou je stanovený na celý kalendárny rok. Zmenu spôsobu stravovania je možné uplatniť najneskôr 30 dní pred uplynutím doby viazanosti, to je do 30. 11. príslušného roka. Ak ku zmene nedôjde, postupuje sa podľa predošlého roka.

4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie aj zo sociálneho fondu vo výške 0,70 € na jedno hlavné jedlo v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.
5. Zamestnávateľ zabezpečí možnosť stravovania v školských stravovacích zariadeniach tiež bývalým zamestnancom dôchodcom a zamestnancom, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na kratší pracovný čas a zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o vykonaní práce, ak vykonávajú prácu dlhšie ako 4 hodiny v zmysle § 152 ods.8 písm. c) ZP.
6. Na základe písomného súhlasu zriaďovateľa môžu zamestnanci využívať pri životných a pracovných jubileách zariadenia škôl a školských jedální. Obdobne sa postupuje pri rezortných a odborových akciách.

XII. STAROSTLIVOSŤ O KVALIFIKÁCIU

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zaradení podľa katalógu pracovných činností v súlade so zodpovedajúcou kvalifikáciou.
2. Zamestnávateľ podporuje profesijný rozvoj pedagogických a odborných zamestnancov v súlade s § 64 a poskytnutím pracovného voľna s náhradou funkčného platu podľa § 82 zákona č. 138/2019 Z. z.

XIII. SPORY A SŤAŽNOSTI

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich nárokov z pracovnoprávnych vzťahov:
 - vnútorné spory zamestnancov MŠ a ŠJ pri MŠ riešia príslušné riaditeľky so ZO OZ PŠaV,
 - spory zamestnancov s vedením uvedených zariadení rieši vedúci odboru školstva a starostlivosti o občana,
 - spory všetkých zamestnancov s vedúcim odborom školstva a starostlivosti o občana rieši primátor mesta,
 - všetky sťažnosti budú riešené v termíne do 30 dní od ich doručenia.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne podľa platných predpisov.
3. Nutná neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodu šetrenia sťažnosti v pracovnoprávnej oblasti sa považuje za ospravedlnenú neprítomnosť v práci.

XIV. RIEŠENIE KOLEKTÍVNYCH SPOROV

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku KZ alebo spor o splnenie záväzku z KZ v dobe účinnosti KZ.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia do 30 dní, využijú sprostredkovateľa MP SVaR SR, v prípade neúspešnosti využijú rozhodcu MP SVaR SR, aby rozhodol ich spor o uzatvorení KZ alebo jej dodatku.

XV. SOCIÁLNY FOND

Neoddeliteľnou súčasťou tejto KZ sú aj Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu (ďalej SF). Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- povinným prídelením vo výške 1 % ,
- ďalším prídelením vo výške 0,50 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom za bežný rok.

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami SF v pôsobnosti zamestnávateľa. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

2. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

3. Finančné prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa SK05 0200 0011 6900 1662 6382. Prevod na účet sa uskutočňuje po každom spracovaní výplat za príslušný mesiac na základe podkladov odboru školstva a starostlivosti o občana. Na konci roka sa zostatok nevyčerpaných finančných prostriedkov prevádza do nového roka.

4. Sociálna výpomoc pri úmrtí:

- a) v prípade úmrtia zamestnanca poskytne zamestnávateľ zo sociálneho fondu pozostalej rodine finančný príspevok vo výške 50,00 €,
- b) v prípade úmrtia najbližšieho rodinného príslušníka zamestnanca (manžel - manželka, dieťa) poskytne zamestnávateľ zo sociálneho fondu zamestnancovi finančný príspevok vo výške 33,00 €,
- c) pri úmrtí zamestnanca a zamestnanca, ktorý odchádzal do starobného, predčasného alebo invalidného dôchodku od právneho predchodcu zamestnávateľa (okresného národného výboru, školskej správy, okresného úradu) bude zo sociálneho fondu zakúpený veniec v hodnote do 33,00 €.

5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi za jeho morálny postoj k darcovstvu krvi pri udelení plakety prof. MUDr. Jána Jánskeho odmenu nasledovne:

- a) Bronzová plaketa 100,- Eur
- b) Strieborná plaketa 150,- Eur
- c) Zlatá plaketa 200,- Eur
- d) Diamantová plaketa 250,- Eur
- e) Kňazovického plaketa 300,- Eur

6. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF so ZO OZ PŠaV.

XVI. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

- 1.. K pripomienkam zamestnávateľa a odborového zväzu sa vyjadrili za zamestnávateľa: vedúci ekonomického odboru Ing. Marián Bielický, vedúci právnej kancelárie JUDr.

Róbert Pietrik, prednosta MsÚ Mgr. Alojz Vlčko a primátorka mesta JUDr. Katarína Macháčková.

Návrh znenia KZ bol prerokovaný na odbore školstva a starostlivosti o občana s vedúcou odborom Mgr. Beatou Révayovou a zástupcom ZO OZ PŠaV pri MŠ Mišíka v Prievidzi: Slávou Hanckovou dňa 14.2. 2023.

2. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZ ako obdobie sociálneho zmieru. V prípade porušenia sociálneho zmieru, môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu (štrajk) pri splnení zákonných podmienok.
3. Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na právneho nástupcu, je zamestnávateľ povinný dodržať KZ dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom (delimitačný protokol).
4. Rokovanie o uzatvorení novej KZ sa začne na návrh jednej zo zmluvných strán druhej zmluvnej strane pri neaktuálnosti tejto KZ.
5. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 15. septembra a za celý rok najneskôr do 15. marca v príslušnom roku.
6. Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom 1.3. 2023 a skončí dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy.
7. Všetky doplnky, prílohy a zmeny KZ sú platné len s podpisom oboch zmluvných strán, ktoré dbajú o sociálny zmier.
8. V prípade, ak škola alebo niektoré školské zariadenie nadobudne právnu subjektivitu, dňom jej získania stráca voči týmto subjektom platnosť táto kolektívna zmluva.

**ZMLUVNÉ STRANY VYHLASUJÚ, ŽE SI TÚTO KOLEKTÍVNU ZMLUVU
PREČÍTALI, SÚHLASIA S JEJ OBSAHO A PRETO JU NA ZNAK TOHO
PODPISUJÚ**

V Prievidzi dňa 14.2. 2023

za odborovú organizáciu
Sláva Hancková, v. r.
predseda ZO OZ PŠaV pri MŠ Ul. M. Mišíka v Prievidzi

za zamestnávateľa
JUDr. Katarína Macháčková, v. r.
primátorka mesta Prievidza

Tvorba a použitie sociálneho fondu

Rozpočet sociálneho fondu

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023

a) povinný príděl vo výške	25 650 €
b) zostatok z predchádzajúceho roka 2022	4 361 €
c) úroky + iné	-

celkový príjem do sociálneho fondu **30 011 €**

2. Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023

a) príspevok na stravovanie	17 500 €
b) sociálna výpomoc	300 €
c) regenerácia pracovných síl formou finančného príspevku	10 000 €
d) finančná odmena za získanie Jánskeho plakety za darcovstvo krvi	1 000 €
e) poplatky banky	-

celkový výdaj zo sociálneho fondu **28 800 €**

3. Prebytok, zostatok (1.- 2.) **1 211 €**