

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa **1.9.2024** medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole, Dvorany nad Nitrou 22 IČO: 56553668, zastúpenou Mgr. Markétou Verbytskou, predsedníčkou, oprávnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy

a

Materskou školou, Dvorany nad Nitrou, 22 IČO: 37855735, zastúpenou Mgr. Miroslavou Klačanskou, riaditeľkou, (ďalej zamestnávateľ), oprávnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy:
nasledovne:

Príloha: Dodatok č.1 ku Kolektívnej zmluve

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má samostatnú právnu subjektivitu založenú vznikom združenia zo dňa 1.9.2024. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu jej vyplýva z článku 2 ods. 1 stanov odborovej organizácie.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu mu vyplýva z funkcie riaditeľky školy a štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ – Materská škola, Dvorany nad Nitrou 22 a Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole, Dvorany nad Nitrou 22 (ďalej len „zmluvné strany“) sa navzájom uznávajú ako zmluvní partneri na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami.

Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. septembra 2024.

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

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky nad rámec

tarifných platov, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia. Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo neplnení tejto KZ, jej súčasti a dodatkov. O návrhu na rokovanie je vyzvaná strana povinná začať rokovať do 7 dní odo dňa predloženia takéhoto návrhu navrhujúcou stranou.

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 do 15 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (3) Novo prijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Pracovne právne vzťahy, nároky a práva zamestnancov

Článok 7

Príplatky

- (1) Vedúcemu pedagogickému zamestnancovi, ktorý je štatutárnym orgánom patrí **príplatok za riadenie**. Výšku príplatku určí zriaďovateľ podľa § 8 zákona č. 553/2003 Z. z., prílohy č.6 v rámci percentuálneho rozpätia **od 8 % do 24 %** z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.
- (2) Pedagogickému zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho pedagogického zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne vyplatí **príplatok za zastupovanie** podľa § 9 zákona č. 553/2003 Z. z..
- (3) Zamestnávateľ bude využívať účel **osobného príplatku** na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností podľa § 10 zákona č. 553/2003 Z. z., **ak na to vyčlení finančné prostriedky zriaďovateľ**.
- (4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke (pedagogickí zamestnanci MŠ) **príplatok za zmennosť** podľa § 13 zákona č. 553/2003 Z. z. - mesačne v rozpätí

od **1,3 % do 10 %** platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice PT uvedenej v prílohe č. 3 zákona OVZ.

(5) Zamestnávateľ zaradí pedagogického zamestnanca **na výkon špecializovanej činnosti triedneho učiteľa** podľa § 13a zákona č. 553/2003 Z. z.. a vyplatí mu príplatok podľa § 13b zákona č. 553/2003 Z. z.. v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

(6) Zamestnávateľ zaradí pedagogického zamestnanca **na výkon špecializovanej činnosti** uvádzajúceho pedagogického zamestnanca podľa § 13a zákona č. 553/2003 Z. z.. a vyplatí mu príplatok podľa § 13b zákona č. 553/2003 Z. z.. v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak takého zamestnanca má.

(7) Zamestnávateľ vyplatí po priznaní pedagogickému zamestnancovi **príplatok za profesijný rozvoj** podľa § 14 zákona č. 553/2003 Z. z. v rozpätí **od 3 % do 12 %** z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený.

(8) Zamestnávateľ vyplatí **začínajúcemu** pedagogickému zamestnancovi príplatok podľa §14c zákona č. 553/2003 Z. z., mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený, ak takého v škole bude mať. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa - začínajúci pedagogický zamestnanec.

(9) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 zákona č.553/2003 Z.z., nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. z.

Článok 8

Odmena

(1) Zamestnávateľ môže poskytnúť **odmenu** za splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy alebo vopred určenej cieľovej pracovnej úlohy podľa §20 zákona č. 553/2003 Z. z..

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku** vo výške **500 €** podľa § 20 zákona č. 553/2003 Z. z., ak zamestnanec u zamestnávateľa pracuje nepretržite 5 rokov.

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr **v 14. 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 10

Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne v dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Rady ZO OZ PŠaV IBAN: SK 82 0900 0000 0000 1149 1378 vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu člena do dňa 25. dňa v kalendárnom mesiaci.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti, uvedenej v predchádzajúcom odseku, všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov, nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 11

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce **odstupné** podľa § 76 zákonníka práce.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, **odchodné** v sume **dvojnásobku** jeho funkčného platu (podľa ZP jedennásobok +KZVS 2015 jedennásobok).

Článok 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ určí tarifný plat novoprijatému zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zák. č.553/2003 Z. z.)

Článok 13

Pracovný čas zamestnancov

Pracovný čas zamestnanca je **37 a ½ hodiny týždenne**, pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva práce striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je **36 a ¼ hodiny týždenne**.

Článok 14

Dovolenka na zotavenie

(1) Základná výmera dovolenky je **päť** týždňov. Dovolenka vo výmere **šiestich** týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.

(2) Dovolenka riaditeľa školy a učiteľa materskej školy je **deväť** týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru.
- (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 výluku, 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 16

Riešenie kolektívnych sporov

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.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. 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 18

Zabezpečenie činnosti odborových organov

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO 3 dni v roku

Článok 19

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

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

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona č. 552/2003),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 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 (§ 91 ods.2 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpania a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
- platovej neschopnosti zamestnávateľa § 22ods.1 ZP
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr mesiac predtým o:
 1. dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 2. dôvodoch prechodu,
 3. pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov, § 29 ods.1,
 4. plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov,
 5. dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP),
 6. možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP),
 - prijatí rozpočtu, 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
 - poskytovaní rozborov, hospodárskych a štatistických výkazov (§ 229 ods.1,2 ZP);
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, dôvodne podozrivého zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.7 písm. a/ ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.7 písm. c/ ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 € (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP).

Článok 20

Záväzky 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, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z.z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len zákon o BOZP) 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) 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 (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),

b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 zákona o BOZP,

d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),

e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),

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

g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona 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 (6 ods. 3 písm. a/ zákona 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 (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona 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 (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),

k) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),

l) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),

m) kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b zákona BOZP),

n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP

a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,

b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,

- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch
- d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP, alebo pri pracovných postupoch.

- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 23

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- b) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od **prvého dňa** pracovnej neschopnosti. **70 % denného** vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od **štvrtého dňa** do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **70 % denného** vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).

Článok 24

Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách **stravovanie** zodpovedajúce zásadám správnej výživy **priamo na pracoviskách**.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny **vo vlastnom zariadení**. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancov aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,30 €** na jedno hlavné jedlo na nákup potravín.

(4) Spôsob stravovania v školskej jedálni počas školského roka:

- stravná jednotka pre dospelú osobu **2,40 €**, /3. finančné pásmo na nákup potravín/,
- režijné náklady platí zriaďovateľ,
- príspevok zo sociálneho fondu **0,30 €**,
- doplatok zamestnanca je **2,10 €**.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

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

(2) Pedagogický zamestnanec bez rozdielu dosiahnutého stupňa požadovaného vzdelania sa zaradí do týchto kariérových stupňov:

- a) začínajúci pedagogický zamestnanec,
- b) samostatný pedagogický zamestnanec,
- c) pedagogický zamestnanec s prvou atestáciou.

Zaradovanie pedagogických zamestnancov bližšie určuje zákon NR SR č. 317/2009 Z. z. , § 27, ods. 3-5.

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

(4) Pedagogickému zamestnancovi patrí pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

- o päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní podľa zákona,
- o ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Článok 26

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

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

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením je vo výške **1% a**
- b) ďalším prídelením vo výške **0,05 %**

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

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v **prílohe**, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 27

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ 1 krát za rok do 15. februára v príslušnom roku písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy.

(2) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po **jednom** podpísanom exemplári a 1 exemplár pre zriaďovateľa.

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

V Dvoranoch nad Nitrou dňa 1.9.2024

Mgr. Markéta Verbytská
predseda ZO OZ PŠaV

Mgr. Miroslava Klačanská
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha: Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2024

od 1. 9.2024 sa vytvára nová organizácia pri MŠ Dvorany nad Nitrou

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom.

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

(1) 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 – **Materská škola, Dvorany nad Nitrou 22.**

(2) Odborová organizácia pri Materskej škole, Dvorany nad Nitrou aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.

(3) Pre hospodárenie s fondom zostaví Materská škola v spolupráci s odborovou organizáciou rozpočet. Po dohode s odborovou organizáciou sa môže v priebehu vykonať presun medzi jednotlivými rozpočtovými položkami.

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

(5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa, vedenom vo Všeobecnej úverovej banke Topoľčany - **č. ú. SK45 0200 0000 0034 2125 6358.**

(6) 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.

(7) Nevyčerpaná časť sociálneho fondu k 30.11. príslušného roka sa použije ako príspevok zo sociálneho fondu na regeneráciu pracovnej sily. Bude poskytnutý zamestnancom podľa kritérií, stanovených v ods. 8 tohto článku a vypláti sa zamestnancom výplatnom termíne za mesiac november.

(8) Kritériá na vyplatenie príspevku na regeneráciu:

a) Na 100 % výšku príspevku z vypočítaného podielu má nárok každý zamestnanec, ktorý odpracoval celý kalendárny rok.

b) Na pomernú časť príspevku (podľa odpracovaných mesiacov) má nárok zamestnanec, ktorý odpracoval v organizácii.

(9) Pri „50“ ročnom jubileu sa vypláti zamestnancovi 100 € odmena po dovŕšení veku 50 rokov v nasledujúcom mesiaci.

(10) Príspevok na doškoloňovanie zamestnancov /z toho 1 x ročne viacdenné školenie – max 3 dni pre riaditeľku a predsedníčku výboru ZO.

(11) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedná za zamestnávateľa riaditeľka materskej školy Mgr. Miroslava Klačanská a predsedníčka odborovej organizácie Mgr. Markéta Verbytská.

Čl.2

Rozpočet sociálneho fondu

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024

a/ povinný prídel vo výške 1% a ďalší **0,05 %** prídel 810 €

b/zostatok SF z predchádzajúcich rokov 586,79 €

Spolu: **1 396,79 €**

Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023

a/ stravovanie zamestnancov 300,60 €

b/ príspevok na regeneráciu 440 €

Spolu: **740,60 €**

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

a) Príspevok na stravovanie

1. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie pre všetkých zamestnancov v školskej jedálni.

Poskytne zamestnancom príspevok z fondu na stravovanie v roku 2024 od prvého dňa nástupu do zamestnania vo výške **0,30 €** na jeden odobratý obed. Tento príspevok nie je zdaniteľným príjmom.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom **1.9.2024**, ich účinnosť končí **31.12.2024**.

Mgr. Miroslava Klačanská
za zamestnávateľa

Mgr. Markéta Verbytská
za ZO OZ