

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 30.12.2017 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Materskej škole, Dneperská 8, 040 12 Košice IČO 42249775 zastúpenou Annou Timcovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods.5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 24.04.2014 (ďalej odborová organizácia)

a

Materskou školou , Dneperská 8, 040 12 Košice, IČO: 35543159, zastúpenou Mgr Gizelou Hvizdákovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ) /

nasledovne:

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.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 20.12.2012, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Annu Timcovú, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.4.2002 na základe Rozhodnutia o zriadení materskej školy podľa ustanovenia §6 ods.1,2 Zákona č. 542/2003 Z.z. o štátnej správe, v školstve a školskej samospráve, §§ 21-23 zákona č. 303/1995 Z.z. o rozpočtových pravidlách v znení neskorších predpisov a § 5 zákona č. 279/1993 Z.s. o školských zariadeniach v znení neskorších predpisov. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

(3) Cieľom Kolektívnej zmluvy je upraviť priaznivejšie pracovné podmienky zamestnancov a podmienky zamestnania na rok 2018 až 2019.

(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",

namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", na označenie ochranných osobných pracovných prostriedkov **OOPP**

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov, vyplývajúcu z platných predpisov.

(3/ Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborového orgánu. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.

Výbor ZO OZ je oprávnený najmä:

- Vstupovať na pracovisko zamestnávateľa
- Vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady
- Podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok
- Vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov
- Navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim pracovníkom, ktorí porušujú pracovno-právne
- Predpisy, alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy
- Vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie.

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. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2018 a skončí 31. decembra 2019 / alebo podpísaním novej KZ/.

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, ktoré sú v dôsledku všeobecne záväzných platných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 ***Archivovanie kolektívnej zmluvy***

Zmluvné strany uschovajú 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 5 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

(3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

II. ČASŤ

ZÁVAZKY, PRÁVA A POVINNOSTI ZMLUVNÝCH STRÁN A ZAMESTNANCOV V OBLASTI ODMEŇOVANIA

Článok 7

PLATOVÉ PODMIENKY

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov
- 2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancov, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov nasledovne:
 - zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat všetkým nepedagogickým zamestnancov **v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.**
- 3/ začínajúci učiteľ so stredoškolským vzdelaním a začínajúci učiteľ s VŠ budú zaradení do platových taríf v zmysle zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch
- 4/ **Od 1. januára 2018 sa stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšia:**
 - a/ základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č. 3 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 578/2009 Z.z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 4,8 %.

Článok 8

OSOBNÉ PRÍPLATKY A KREDITOVÝ PRÍPLATOK

- 1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie osobných mimoriadnych schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností / § 10 OVZ/
- 2/ Zamestnávateľ môže vyplatiť mesačne zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov, ak to umožňuje rozpočet
 - **pedagogickému zamestnancovi, ktorý riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok v sume 6 % platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený v zmysle vypracovaných kritérií**
 - **nepedagogickému zamestnancovi, ktorý riadne plní svoje povinnosti, osobný príplatok v sume 6 % platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený v zmysle vypracovaných kritérií**
- 3/ Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria – Kritéria na osobné ohodnotenie zamestnancov školy / príloha č. 2 Vnútroorganizačná smernica /

- 4/ Zamestnávateľ výšku poskytovania osobného príplatku zamestnancovi určí na začiatku roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení na základe Kritérií na osobné ohodnotenie zamestnancov školy / príloha č. 2 Vnútroorganizačná smernica/
- 5/ Výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže znížiť v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, riadne neplní svoje povinnosti alebo v prípade nedostatku finančných rozpočtových prostriedkov. Priznaný osobný príplatoz zamestnancovi môže zamestnávateľ nepriznať z dôvodu zhoršenia jeho pracovných výsledkov, neuspokojivého plnenia si svojich pracovných povinností a v prípade, ak závažne porušil pracovnú disciplínu.
- 6/ Na základe Dohody o spolupráci medzi zmluvnými stranami Rada základných organizácií Odborového zväzu PŠaV zastúpené predsedníčkou RNDr. Ingrid Gamčíkovou a Mesto Košice, zastúpené primátorom MUDr. Richardom Račim, PhD, MPH je zvýšenie platov nepedagogických zamestnancov regionálneho školstva o hodnotu 10% ich tarifných platov formou pohyblivej zložky mzdy/ osobné príplatky, resp. mimoriadne odmeny/.

Kreditový príplatoz

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatoz v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatoz sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor / § 14, ods. 1,2 OVZ /.

Kreditový príplatoz zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov / § 14, ods.3 VZ /.

Zamestnávateľ kreditový príplatoz pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie / § 14, ods. 4 OVZ /.

Príplatoz začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatoz začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatoz sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatoz sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatoz sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor / 14c OVZ /.

Iné

Iné

Zamestnávateľ vyplatí za zastupovanie nepedagogickému zamestnancovi celkovú odmenu vo výške 15,- € na deň za 1 nepedagogického zamestnanca.

Táto odmena sa môže rozdeliť medzi viacerých zamestnancov, podľa evidencie zastupovania, ktorú eviduje hospodárka školy za jednotlivé mesiace a zodpovedá za správnosť evidencie.

Súpis celkovej odmeny za zastupovanie sa prikladá na mzdovú učtáreň v danom mesiaci spoločne s evidenciou dochádzky.

Článok 9

Príplatok za zmenu a triednictvo

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 20,- € platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ).

(3) 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 24%,

b) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

c/ 8 % platovej tarify, platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšený o 24 % , ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov.

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

(6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

(7) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.6 až 8 tohto článku. (§ 19 OVZ), alebo formou náhradného voľna – za 1 deň zastupovania od 6,00 hod do 17,00 hod patrí pedagogickému zamestnancovi 1 deň náhradného voľna.

(8) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu odpracovanú mimo pracovnej doby náhradné voľno v trvaní 2 hodín, alebo to bude zohľadnené v osobných príplatkoch (alarm).

Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ .

Článok 10

ODMENY

1. Zamestnávateľ vyplatí odmenu zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov** veku až do výšky **jedného jeho funkčného platu** / § 20 ods.1.písm,c/OVZ/
2. Odmenu zamestnancovi školy, školského zariadenia za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce pri dosiahnutí 60 rokov veku **vo výške 60 % funkčného platu** zamestnanca, ak o to požiada vedúci zamestnanec školy, školského zariadenia/ .
3. Zamestnávateľ môže vyplatiť odmenu zamestnancovi dosahujúceho mimoriadne výsledky v práci za splnenie cieľových úloh.
Cieľové úlohy budú vyhodnocované podľa ich splnenia.

Článok 11

VÝPLATA PLATU, PREDDAVKU NA MZDU A ZRÁŽKY Z PLATU A PRÍSPEVOK NA DOPLNKOVÉ DOCHODKOVÉ PRIPOISTENIE

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. 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.

- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne súhlas na dohodu o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech účtu OZ PŠaV na Slovensku.
- (6) 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. o rozsahu vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov zo dňa 7.10.2009 Z.z. v znení neskorších úprav a predpisov a v zmysle Usmernenia k práci nadčas, vydaného Ministerstvom školstva SR dňa 14.2.2011.
- (7) Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do štyroch mesiacov.

DDP

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové pripoistenie (ďalej DDP) v roku 2018 je **2 %** z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDP mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDP za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 5 €. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDP v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 12 ODSTUPNÉ A ODCHODNÉ

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume (§ 76 ods. 1 a 2 ZP) :
 - a/ **jedného jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov** a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby
 - b/ **dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,** a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby
 - c/ **trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,**

- b/ **dvojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - rokov a skončí pracovný pomer pred začatím plynutia výpovednej doby
 - c/ **trojnásobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d/ **štvornásobku 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 dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
- a/ jedného jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej dva roky ,
 - b/ dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - c/ trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
 - d/ štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e/ päťnásobku jeho funkčného platu , ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3/ Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho ukončení (§ 76a ods. 1 ZP)
- 4/ Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní o jeho skončení (§ 76a ods 2 ZP).
(bod 3 a 4 - v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa).
- 5/ Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 6/ Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1.

Článok 13 **Pracovný čas 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) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

(3) Priamu a nepriamu výchovno-vzdelávaciu činnosť pedagogických zamestnancov zamestnávateľ upravil v pracovnom poriadku, vždy k začiatku daného školského roka.

Článok 14 ***Dovolenka na zotavenie***

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických zamestnancov a u odborných zamestnancov o jeden týždeň a u nepedagogických zamestnancov o dva týždne, podľa KZVS čl. III, odstavec 1 na rok 2016.

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 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 16 ***Riešenie kolektívnych sporov***

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok

priamo zamestnancovi / v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

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

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

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 100 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, 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 (§ 13 ods.4 ZP).

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. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je štatutárny orgán,

- b) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- d) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
- e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- f) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- g) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO 0 dní v roku,
- členovia komisie BOZP 0 dní v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO 0 dní v roku,
- členovia orgánov OZPŠaV 0 dní 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 alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - 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),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),

- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 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),
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 písm. b/ 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),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, 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 (§ 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).

(5) Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru.

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), podľa vypracovaného normatívu pracovných odevov
- i/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace 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 o BOZP),
- n/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

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,
- d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,
- f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach 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/ podľa schváleného normatívu /.

Článok 23 **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklad zamestnávateľa pri prijatí zamestnanca do pracovného pomeru
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c/ po dohode s odborovou organizáciou prispievať na rekondičný pobyt zamestnancov /SF/
- d/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 60 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).

Zamestnanec je povinný v období, v ktorom má nárok na náhradu príjmu, dodržiavať liečebný režim určený lekárom. Nárok na náhradu príjmu nemá zamestnanec, ak porušil liečebný režim určený lekárom odo dňa porušenia liečebného režimu.

Zamestnávateľ má právo vykonať kontrolu, či dočasne práceneschopný zamestnanec dodržiava liečebný režim.

Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch vyžaduje od zamestnanca potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti na výkon svojho povolania.

Článok 24 **Starostlivosť o zamestnancov**

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

(2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami podľa aktuálnej ponuky OZ

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

Článok 25 **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

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

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 56 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 56 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(4) Podľa zmeny VZN mesta Košice sú režijné náklady na 1 jedlo 1,20 €, náklady na potraviny 1,19 €, hodnota 1 hlavného jedla je 2,39 €. Z toho zamestnávateľ uhradí 1,20 € režijné náklady, 0,16 € z prevádzkových nákladov, 0,03 € zo SF.

(5) Zamestnávateľ môže umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca.

Článok 26 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ .

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

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

(4) Ročný plán kontinuálneho vzdelávania pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v zmysle § 35 ods.9 POZ vydá riaditeľka školy po prerokovaní s odborovou organizáciou a vyjadrením zriaďovateľa.

Článok 27

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

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

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelom je vo výške 1% a

b) ďalším prídelom vo výške 0,25 %

zo súhrnu hrubých miezd alebo 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 B/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 28

Sťažnosti, námety a spory

1. Sťažnosti a námety sa musia riadne evidovať, prešetriť do 30 dní od obdržania.

Zamestnávateľ sa anonymnými sťažnosťami nebude zaoberať.

2. Zamestnávateľ má právo zúčastniť sa jednania vo veci vlastného podania a uviesť pripomienky. Opakované neodôvodnené podania sa neprešetrujú, nevybavujú sa.

3. Každý člen OZ má právo žiadať výbor ZO OZ PŠaV, aby ho zastupoval v konaní, resp. aby sa podieľal na zistení objektívneho šetrenia.

3. Členovia OZ PŠaV majú nárok na bezplatné právne poradenstvo a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV vo veciach súvisiacimi s ich pracovným pomerom na súde.

V.ČASŤ

Článok 29

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

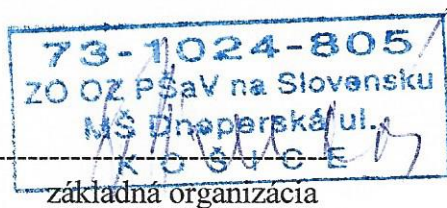
(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za I. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jeden podpísaný exemplár.

(3) Zmluvné strany sa dohodli, že môžu vstúpiť do rokovania o doplnení tejto kolektívnej zmluvy a o uzavretí doplnku ku KZ.

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

V Košiciach dňa 30.12.2017



MATERSKÁ ŠKOLA
Dneperská 8
040 12 KOŠICE

štatutárny zástupca zamestnávateľa

P l n o m o c e n s t v o

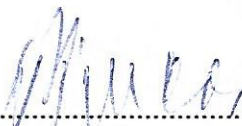
Základná organizácia OZPŠaV pri Materskej škole, Dneperská 8, 040 12 Košice, na základe uznesenia výboru ZOOZ, č.1....., zo dňa 24.04.2014, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Annu Timcovu, predsedu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy v mene našej základnej organizácie.

Košice 25.04.2014

.....
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

Košice 25.04.2014

.....
Anna Timcová

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

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") vychádzajúc z potrieb a záujmov zamestnancov Materskej školy Dneperská 8 v Košiciach.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom/ manžel, manželka, nezaopatrené deti/ a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.

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

/3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: 0503705002 /5600 / IBAN SK53 5600 0000 0005 0370 5002 /.

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

/6/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/7/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Daniela Hrončeková, hospodárka školy a predseda odborovej organizácie p. Anna Timcová.

Čl.2.
Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2018	
a/ povinný prídel vo výške 1,25%	2 500,- €
b/ ďalší prídel podľa §3 odst.1b	0
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	922,68 €
d/ splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP	0
e/ splátky návratných sociálnych výpomocí	0
f/ náhodilé príjmy	0
Spolu:	3 422,68 €
/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2018:	
a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osob. predpisom	120,-€
b/ na dopravu do zamestnania a späť	0
c/ sociálna výpomoc nenávratná	350,- €
d/ sociálna výpomoc návratná	0,- €
e/ iné použitie SF	1 202,68 €
f/ liečebná starostlivosť	900,-€
g/exkurzno-vzdelávacie zájazdy	0
h/ rekreačné pobyty	100,- €
ch/ detské rekreácie	50,- €
i/ telovýchova	0
j/kultúra,spoločenská, športová činnosť	500,- €
k/ zdravotná starostlivosť	0
l/ doplnkové dôchodkové sporenie	0
m/ vzdelávacie aktivity	150,- €
n/ pracovné jubileum	50,- €
Spolu:	3 422,68 €

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,03 €.
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne / počas prázdnin, alebo ak sa v školskej jedálni nevarí, / stravné poukážky, zamestnávateľ preplatí z uvedenej sumy 56 %.

Dopravu do zamestnania a späť

/1/ Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (ďalej NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí fond.

/2/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na dopravu do zamestnania, ak je vzdialenosť od bydliska minimálne 50 km v sume 10,- € mesačne.

Sociálna výpomoc nenávratná

/1/ Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi :

1. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti / sa vyplatí zamestnancovi finančná výpomoc 200,- €
- pri úmrtí zamestnanca 150,- €

Táto výpomoc sa poskytne zamestnancovi alebo rodinnému príslušníkovi jednorázovo na základe žiadosti a po predložení úmrtného listu.

2. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) sa poskytne jednorázová sociálna výpomoc. Výšku príspevku určí sociálna rada.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

Pri dlhodobej pracovnej neschopnosti môže zamestnanec po 5, -ich mesiacoch od začiatku PN písomne požiadať o jednorázovú finančnú výpomoc v sume 150,- €.

Všetky žiadosti o sociálnu výpomoc je potrebné predkladať sociálnej rade.

Iné použitie sociálneho fondu:

1. Pracovné jubileum 50,- €
Táto finančná odmena sa poskytne zamestnancom, ktorí dovŕšia pracovné jubileum 25 odpracovaných rokov. Podmienkou je odpracovať v školstve aspoň 5 rokov,
Táto odmena sa môže vyplatiť len v tom kalendárnom roku, v ktorom zamestnanec dosiahol 25 odpracovaných rokov. Žiadosť o vyplatenie odmeny si podáva zamestnanec sám.
 2. Peňažné a nepeňažné dary môže organizácia poskytnúť na :
- zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca 35,- €
 3. Odmenu zamestnancovi za prospešnú činnosť / darcovstvo krvi, záchrana ľudského života/ jedenkrát ročne.
Sumu určí sociálna rada.
 4. Zakúpenie peňažných poukázok pre všetkých zamestnancov na regeneráciu pracovnej sily najmenej jedenkrát ročne/ prípadne hotovosť/. Sumu určí sociálna rada
- A. Regenerácia pracovnej sily**

1. Rekreačné zariadenie Čingov:
- zamestnancovi sa prepláca najviac : 10,- €
- rodinnému príslušníkovi najviac 5,- €

B Starostlivosť o zdravie zamestnancov

2. Ozdravné pobyty

Na liečebné a rekondičné pobyty bude poskytnutý finančný príspevok 100,- € po predložení liečebného poukazu a dokladu o zaplatení.

V prípade veľkého záujmu o liečebné a rekondičné pobyty, budú uprednostnení tí zamestnanci, ktorí sa liečebno- rekondičného pobytu nezúčastnili predošlé roky.

Rodinní príslušníci hradia celú hodnotu poukazu.

Z aktivít uvedených v bodoch 1 – 2 a j môže zamestnanec využiť príspevok len na jednu aktivitu jedenkrát ročne.

3. Výkon pracovnej zdravotnej služby zabezpečuje firma Železničné zdravotníctvo s.r.o. Košice na základe uzatvorenej zmluvy.
Preventívne lekárske prehliadky a psychologické vyšetrenia pedagogických zamestnancov podľa zákona č. 317/2009 uhrádza zamestnávateľ.

C. Kultúra

Organizácia zo sociálneho fondu poskytne sumu na úhradu:

- vstupenky na rôzne kultúrne podujatia, koncerty, vernisáže, plesy organizované školstvom a podobne po schválení výboru soc. rady najviac do výšky 20,- €,
- náklady spojené s organizovaním Dňa učiteľov. Výšku určí sociálna rada.
Doporučená účasť – riaditeľ MŠ, predseda ZO OZ a ocenený učiteľ.
- rozlúčka s dôchodcami – rozlúčka so zamestnancami, ktorí v roku 2016 odchádzajú do prvého dôchodku a nezúčastnili sa rozlúčky v roku 2017. Z prostriedkov SF sa uhradia výdavky na slávnostný obed a kvety/ výšku stanoví sociálna rada /,
- tematické zájazdy zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov organizujú podľa záujmu. Ponuky prerokuje a výšku príspevku zo sociálneho fondu určí sociálna

rada.

D. Vzdelávacie aktivity

- suma vyčlenená zo SF je určená na pokrytie všetkých nákladov vzdelávacích akcií pre zamestnancov MŠ Dneperská 8, Košice,
- použitie prostriedkov SF pre tento účel schváli Rada SF / semináre, školenia, kurzy, konferencie, vzdelávacie aktivity a iné/.

E. Šport

Na športové podujatia sa vyčleňuje suma najviac 5,- € na jedného zamestnanca / štartovné, občerstvenie, cestovný lístok/ na jednotlivé akcie.

Ak zamestnanci reprezentujú Materskú školu Dneperská 8 v Košiciach na športovom podujatí, môžu sa z finančných prostriedkov SF uhradiť náklady / štartovné, občerstvenie, cestovný lístok a pod./ na jednotlivé akcie v plnej výške.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2018, ich účinnosť končí 31.12.2018.


.....
zamestnávateľ




.....
odborová organizácia



Príloha č2. ... ku Kolektívnej zmluve uzavretej dňa 31.12.2017 medzi
zmluvnými stranami ZO OZ Dneperská 8 v Košiciach

A Materskou školou, Dneperská 8 v Košiciach.

Okruh pracovných činností v zmysle článku 10 Kolektívnej zmluvy

Zamestnávateľ a odborová organizácia v zmysle § 7 ods. 5 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 (ďalej zákon) dohodli nižšie uvedený okruh pracovných činností, ktoré vykonávajú zamestnanci pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorých tarifný plat je určený podľa základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona nezávisle od dĺžky praxe.

Okruhy pracovných činností

- ✓ **spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu upratovania**
 - udržiavanie čistoty a poriadku,
 - dozor nad používaním spoločných priestorov,
 - čistenie a upratovanie veľkých plôch,
 - čistenie všetkých typov okien,
 - komplexné čistenie a údržba priestorov vrátane čistenia plôch chemickými prostriedkami,
 - zabezpečovanie upratovacích a doplňujúcich prác vrátane vedenia príručného skladu,
- ✓ **spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu stravovania**
 - výroba a výdaj teplých jedál, cukrárskych výrobkov,
 - úprava mäsa na kuchynské spracovanie,
 - predaj tovaru a jedál v bufete,
 - obsluha stravníkov v jedálni,
 - obsluha viacúčelového veľkokapacitného kuchynského stroja,
 - samostatné preberanie objednávok,
 - samostatné vedenie príručného skladu vrátane hmotnej zodpovednosti,
 - výroba diétnych jedál podľa diétného programu v školskom zariadení,
- ✓ **spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu obsluhy, remeselných, opravárskych a údržbárskych prác**

- ✓ **spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu obsluhy, remeselných, opravárskych a údržbárskych prác :**
 - obsluha jednoduchého strojového zariadenia,
- ✓ **spoločné pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce z okruhu manipulácie**
 - vedenie skladu drobného hmotného majetku a pomocného materiálu a vedenie predpísanej evidencie,
 - evidovanie korešpondencie v registratúrnych denníkoch,
- ✓ **spoločné pracovné činnosti s prevahou duševnej práce z okruhu stravovania,**
- ✓ **samostatné odborné činnosti s prevahou duševnej práce z oblasti stravovania**
 - koordinovanie a organizovanie stravovacej jednotky,
 - pokladničná služba v zariadení spoločného stravovania,
 - samostatná účtovnícka práca v zariadení spoločného stravovania,
- ✓ **administratívne, pokladničné a odborné činnosti s prevahou duševnej práce**
 - pokladničná práca,
 - odborná účtovnícka práca,
 - organizovanie a zabezpečovanie administratívnej a odbornej agendy vedúceho zamestnanca,
 - spracovanie prehľadov, výkazov alebo štatistík,
 - zabezpečovanie činnosti podateľne alebo správy registratúry,
 - zabezpečovanie a usmerňovanie práce registratúr zamestnávateľa,
 - koordinovanie a organizovanie prác zamestnancov,
 - zabezpečovanie správy majetku,
 - zásobovanie skladov tovarom vrátane fyzickej inventarizácie, prepočet a sumarizácia hodnoty zásob, odsúhlasovanie s účtovnými dokladmi, vyhotovenie protokolu,
 - samostatná odborná práca spojená so zabezpečovaním podkladov na uzatváranie zmlúv,
 - organizovanie a zabezpečovanie obstarávania prác, tovarov a služieb,
- ✓ **samostatné odborné činnosti s prevahou duševnej práce z oblasti zabezpečenia ekonomiky**
 - jednoduchá účtovnícka práca, vedenie jednotlivých účtov, kontrola správnosti účtovných dokladov,

- zabezpečovanie účtovníckej agendy,
- odborná špecializovaná práca na úseku rozpočtovania alebo financovania,
- zabezpečovanie prác na úseku rozpočtovania a financovania,
- zabezpečovanie ekonomiky práce,
- vypracúvanie analýz a plánovanie procesov vo verejnom obstarávaní,
- ✓ **samostatné odborné činnosti s prevahou duševnej práce z personálnej a mzdovej oblasti**
 - zabezpečovanie personálnej politiky a personálnej práce,
 - zabezpečenie a spracúvanie personálnej a mzdovej agendy,
 - zabezpečovanie ekonomiky práce vrátane mzdovej oblasti,
 - tvorba stratégie riadenia ľudských zdrojov u zamestnávateľa s rozmanitou kvalifikačnou a profesijnou štruktúrou zamestnancov,
- ✓ **pracovné činnosti s prevahou duševnej práce z oblasti informatiky**
 - systémová administrácia a údržba dát v informačných systémoch,
 - zabezpečovanie správy systémovej údržby databáz,
 - komplexné zabezpečovanie požiadaviek na informácie z informačného systému zamestnávateľa.