

Kolektívna zmluva

na rok 2022

Kolektívnu zmluvu v zmysle § 2 a 3 č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a dohody o spolupráci a vzájomných partnerských vzťahoch MŠ SR a OZ pracovníkov školstva a vedy na Slovensku

uzatvorili

1. za zamestnávateľskú organizáciu MŠ Čapajevova 17, 080 01 Prešov
Mária Jurčenková, riaditeľka školy
2. za ZO OZ pri MŠ Čapajevova 17, 080 01 Prešov
Iveta Olekšáková, predsedníčka ZO OZ pri MŠ Čapajevova 17, Prešov

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 4.1.2022 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole, Čapajevova 17, Prešov, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie Ivetou Olekšákovou (ďalej Odborová organizácia)

a

Materskou školou, Čapajevova 17 v Prešove IČO: 42085471 zastúpenou štatutárnym orgánom Máriou Jurčenkovou, 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 zo stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 21.12.2021, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Ivetu Olekšákovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 21.12.2021 tvorí prílohu č. A tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou č. E/172-8/2001 dňa 29.6.2011. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.¹

(3) 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“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona č.138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov skratka „POZ“ .

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle §§ 230-232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.

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

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov, vyplývajúcu z platných právnych predpisov

(4) 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, prípadne ich dodatkov bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a variant riešenia.

(5) Výbor ZO OZ je oprávnený najmä:

- > vstupovať na pracovisko zamestnávateľa
- > vyžadovať od vedúcich pracovníkov potrebné informácie a podklady
- > podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok
- > vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov
- > navrhnúť zamestnávateľovi a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy, alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z KZ
- > vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly, alebo na realizáciu návrhov, ktoré podali odborové orgány, vykonávajúce túto kontrolu

(6) Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť

(7) Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, pre výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor nebudú voči nikomu zo strany zamestnancov zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy, ani iné nepriaznivé opatrenia

¹ Ak je obec alebo mesto zamestnávateľom, je potrebné dať namiesto slov "založenú zriaďovacou listinou" slová "na základe zákona č.369/1990 Zb. o obecnom zriadení" a namiesto „...riaditeľa školy..“ označiť funkciu štatutárneho orgánu zamestnávateľa

Článok 3 ***Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy***

(1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, ochrany práce a oblasti starostlivosti o zamestnancov

(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 od 1.1.2022 a skončí 31. decembra 2022. Platnosť kolektívnej zmluvy sa predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie 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 „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré sa 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 v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom 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 15 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.

(3) Nových zamestnancov prijatých do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností

Článok 7

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k porušeniu postupu podľa článku 4 ods.1 tejto KZ, alebo ak dôjde k nedodržaniu záväzkov z tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho zmieru nedodržaním záväzkov z tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok, stanovených zákonom č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov 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, nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

(4) Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§240,ods.6ZP).

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

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

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

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

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500,- €.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ 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 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(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 § 240 ods.5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a) priestory v budove školy, v ktorých bude pôsobiť výbor ZO, ktorý je jej štatutárnym orgánom,
- b) priestory na konanie členských schôdzí ,
- c) priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti, v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,
- d) priestory zamestnávateľa na zasadnutia odborovej organizácie a školenia, organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam a problematike BOZP,
- e) poskytne telefón, prístup k počítaču, rozmnožovanie materiálov OZ .

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie na nevyhnutne potrebný čas

Článok 11

Náklady na kolektívne vyjednávanie a 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 Prešov, č.: **SK82 0900 0000 0000 1149 1378** vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu člena a v prospech účtu ZO OZ PŠaV- MŠ Čapajevova, č.: **SK88 0900 0000 0005 0097 7520** vo 0,50% z čistého mesačného príjmu člena, vždy v termíne výplaty v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.
- (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.

Tretia časť
Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov
v oblasti odmeňovania

Článok 12
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 zamestnancom, okrem pedagogických a odborných zamestnancov v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe (§7 ods.4 zákona č.553/2003 Z. z.)

Článok 13
Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpočtí (§ 10 OVZ).
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpočtia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereneho organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

2. Príplatok za zastupovanie

- (1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.
- (2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca odmenu za zvýšený pracovný výkon počas zastupovania za PN alebo OČR vo výške **18,-€ na jeden deň**.

3. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

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) 10% platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach
- c) 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%,
- d) 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov

4. Osobný príplatok

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania výšky osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá školy pre priznanie osobného príplatku a odmien.

(2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov.

(3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov. Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplatok v plnom rozsahu len v prípade, ak bol zamestnanec písomne upozornený na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky) a v prípade, že závažne poruší pracovnú disciplínu.

(4) O výške osobného príplatku rozhodne zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§10 OVZ).

5) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancom odmeny v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. 2 x ročne, a to v mesiaci jún a december príslušného kalendárneho roka.

5. Príplatok za profesijný rozvoj

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí príplatok za profesijný rozvoj 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. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

6. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

(1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúceму odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

7. Ostatné príplatky

(1) Zamestnávateľ bude realizovať vyplácanie príplatkov za prácu v noci, v sobotu alebo nedeľu a za prácu vo sviatok v zmysle § 16-18 OVZ

(2) Zamestnávateľ vyplatí učiteľovi materskej školy príplatok za zmenu v sume **30,-€ mesačne**

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je rozdelená na dve alebo viac častí príplatok **30,-€ mesačne**.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť výkonnostný príplatok **vo výške 5%** z platovej tarify zamestnancom na pracovnej pozícii hlavná kuchárka, kuchárka a zaučená kuchárka.

Článok 14 Mimoriadne odmeny

(1) Pri príležitosti Dňa učiteľov poskytne zamestnávateľ oceneným zamestnancom finančnú odmenu z prostriedkov zamestnávateľa vo výške najmenej 200,-€

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri **dosiahnutí 50 a 60 rokov** veku vo výške jeho funkčného platu.

(3) Pre účely odmeny podľa ods. 2 a 3 tohto článku poskytne riaditeľ školy zamestnávateľovi zoznam takýchto zamestnancov vždy do 1.9. kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom zamestnanec dosiahne 50 resp. 60 rokov veku.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri príležitosti jeho pracovného jubilea vo výške 100,- €, ak pracovný pomer zamestnanca trvá u zamestnávateľa najmenej 15 rokov a vo výške 100,- € každé ďalšie piate výročie.

(5) Zamestnávateľ v závislosti od finančných možností môže poskytnúť zamestnancom mimoriadne odmeny najmenej vo výške, v akej poskytne odmeny ministerstvo školstva zamestnancom, odmeňovaných v rámci preneseného výkonu štátnej správy.

Článok 15 Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

(1) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 a § 19a OVZ, nariadenia vlády SR č. 201/2019 Z. z. v znení neskorších predpisov, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických

zamestnancov v zmysle usmernenia k práci nadčas ,vydaného MŠ VV a športu SR zo dňa 14.2.2011.

(2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie NV za prácu nadčas. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancovi čerpať náhradné voľno najneskôr do uplynutia 3 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Po dohode zamestnávateľa a so zamestnancom sa táto lehota môže predĺžiť.

(3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna podľa ods.3, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods.2 .

Článok 16

Výplata platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Splatnosť platu je 15 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 splatnosti mzdy podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 17

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2022 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na dôchodkovom sporení.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS, mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume 2 % z hrubého platu mesačne.

Štvrtá časť

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovno-právnej oblasti

Článok 18

Záväzky zamestnávateľa

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

1. vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledovných prípadoch:

- určenie prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (zák. č.152/1994 Zb. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov),
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zák. č. 552/2003, § 84 ZP),

- c) vydanie pravidiel, smerníc o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) (§ 39 ods. 2 ZP),
- d) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcovi zamestnancov, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240, ods. 8 ZP),
- e) nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1 a 2 ZP),
- f) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- g) určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- h) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- i) vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- j) prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- k) určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- l) vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytne minimálne 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- m) rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP).

2. písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- a) o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- b) ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, najneskôr 1 mesiac vopred o:
 - dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - dôvode prechodu,
 - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu pre zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP),
- c) o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa dvakrát ročne,
- d) o pracovných miestach, ktoré sa u neho uvoľnili alebo vznikli,
- e) pri hromadnom prepúšťaní o:
 - dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnávateľ zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP),
- f) o objeme a použití finančných prostriedkov na všetky zložky plátov v rámci celej organizácie a záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2020, ako aj o jeho zmenách,
- g) jedenkrát štvrťročne o použití mzdových prostriedkov, poskytovať štatistické výkazy (SKOL 1-04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní (§ 229 ods. 2 a § 238 ods. 2 ZP).
- h) o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov).

3.vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- a) opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- b) opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov alebo ho obmedziť, predovšetkým možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- c) výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom pod následkom neplatnosti výpovede,

- d) porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom pod následkom neplatnosti upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny,
- e) rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- f) zavedenie pružného pracovného času (§ 88, ods. 1 ZP),
- g) nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- h) zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133, ods. 3 ZP),
- i) dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca dôvodne podozrivého zo závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- j) stanovenie podmienok za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP),
- k) opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- l) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159, ods. 4 ZP),
- m) požadovanú úhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50,- € (§ 191 ZP),
- n) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- o) stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- p) zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
- q) rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237, ods. 2 písm. c) ZP),
- r) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
- s) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP).

Poznámka: Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám. Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

4. umožniť odborovej organizácii

- a) vykonanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP),
- b) kontrolnú činnosť v oblasti BOZP prostredníctvom zväzového inšpektora BOZP OZ PŠaV.

Článok 19

Závazky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
2. Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa .

Piata časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 20

Ochrana práce

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §§ 146-147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných ochranných prostriedkov a vhodného systému ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje :

- a/ zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziká a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami (§ 6 ods.1 písm. c) zákona o BOZP),
- b/ 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),
- c/ vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6 ods.1 písm. l) zákona o BOZP
- d/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav , schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- e/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- f/ pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
- g/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 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. 2 písm. b/ zákona o BOZP),

- 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. 2 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/ kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- l/ kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 6 ods.5 zákona 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov o BOZP a vydať zákaz fajčenia na pracoviskách),
- m/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).
- o/ znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov
- p/ vykonávať v spolupráci s príslušným odborovým orgánom každoročne previerku BOZP(spravidla v mesiaci apríl) na všetkých pracoviskách ,za aktívnej účasti všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ vypracuje súhrnnú správu s uvedením spôsobu odstraňovania nedostatkov a prerokuje s odborovým orgánom, ktorý vypracuje k nej stanovisko (§21 ods.6 a 7 zákona o BOZP)

Článok 21

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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b/ kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
 - e/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - a/ jedenkrát ročne pracovnú neschopnosť , úrazovosť a úroveň BOZP, vrátane návrhov a opatrení, smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - b/ rozsah a podmienky poskytovania OOPP, v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP

Článok 22 **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ pravidelne vysielat' zamestnancov na preventívne lekárske prehliadky s ohľadom na výkon práce na svoje náklady,
- b/ vybavit' pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavat' v zmysle platných noriem.
- d/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
- od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 40% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
-od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z., čl.3,ods.2 KZVS).
- zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebazpoznanie a riešenie konfliktov- § 79 POZ

Článok 23 **Rekreačná starostlivosť**

(1) Základná organizácia umožní v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie rekreačných pobytov v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútroväzových zásad poskytne príspevok na rekreáciu pre zamestnancov - členov OZ PŠaV a ich rodinných príslušníkov.

(2) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch , po individuálnom posúdení a dohode s Odborovou organizáciou.

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 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. 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 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % 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) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50 € na jedno hlavné jedlo.

(5) Zamestnávateľ poskytne stravovanie v zmysle ods. 1-4 zamestnancovi aj v prípade, že nespĺnili podmienky, uvedené v ods. 1 tohto článku, s výnimkou, ak zamestnanec v daný deň nebol prítomný na pracovisku z dôvodu PN, OČR alebo čerpania dovolenky na zotavenie.

(6) V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, zabezpečí stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali aspoň 4 hodiny prostredníctvom stravovacích poukážok, ktorých hodnota je najmenej 75 % 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.

(7) V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, poskytne mu tento finančný príspevok v sume uvedenej v ods.3 a 4.

(8) Odborová organizácia na podnet členov ZO, v spolupráci so zamestnávateľom zabezpečí odborné preverenie úrovne závodného stravovania s cieľom jeho skvalitnenia.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

(1) Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov podľa §§ 153 - 155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami, zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie v zmysle §155 ZP.

(4) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v rozsahu

a) 5 pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijný rozvoj (vzdelávanie a tvorivá činnosť súvisiaca s výkonom pracovnej činnosti, najmä činnosť vedecká, výskumná, publikačná alebo umelecká)

b) ďalších 5 pracovných dní na prípravu a vykonanie I. alebo II. atestácie

c) ďalších 5 pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

(5) Zamestnávateľ bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky pre zabezpečovanie rekvalifikácie v zmysle zákona č. 5/2004 Zb. o službách zamestnanosti, v súlade s potrebami školy alebo zariadenia aj prostredníctvom Úradu práce.

(6.) Členovia OZ PŠaV na Slovensku majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV na Slovensku vo veciach, súvisiacich s ich pracovným pomerom.

(7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v čase ich účasti na školení organizovanom orgánom odborovej organizácie k pracovnoprávnej problematike alebo problematike BOZP.

Článok 26

Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto kolektívnej zmluvy

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v roku 2022 u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca 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, je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.
2. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa v roku 2022 predlžuje výmera dovolenky za kalendárny rok nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických zamestnancov o jeden týždeň a u ostatných zamestnancov o dva týždne nad rozsah stanovený ZP, to znamená u pedagogických zamestnancov dovolenka 9 týždňov a u nepedagogických zamestnancov dovolenka 7 týždňov.
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31.12.2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní v sume 350,-€; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. decembra plynie výpovedná doba okrem zamestnanca, ktorému bola daná výpoveď z dôvodu podľa § 63 ods.1 písm. a), b) alebo c) Zákonníka práce. Odmena bude vyplatená podľa rozhodnutia zamestnávateľa najskôr vo výplatnom termíne za mesiac december 2021, najneskôr však do 30. júna 2022. Ak pracovný pomer zamestnanca skončí pred 30. júnom 2022, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu podľa prvej vety najskôr v najbližšom výplatnom termíne po skončení pracovného pomeru. Do doby trvania pracovného pomeru podľa prvej vety sa započítava aj doba trvania bezprostredne predchádzajúceho pracovného pomeru u toho istého zamestnávateľa. Ak zamestnanec vykonáva prácu v kratšom týždennom čase, ako je ustanovený týždenný pracovný čas u zamestnávateľa, odmena podľa prvej vety sa pomerne kráti.
4. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) písm. b), písm.f) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **odstupné** najmenej v sume
 - a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

- c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- f) Odstupné v rovnakej výške patrí aj pedagogickému a odbornému zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 Zákona č. 138/2019 Z.z.

- 5. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), písm. b), písm. f) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** najmenej v sume
 - a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) šesťnásobku jeho funkčného platu ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) sedemnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 6. Pri prvom skončení pracovného pomeru **dohodou so zamestnancom bez udania dôvodu do konca kalendárneho roka, v ktorom mu vznikol nárok na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok**, ak pokles schopnosti zamestnanca vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné** v sume
 - a) **troch** funkčných plátov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako 5 rokov,
 - b) **štyroch** funkčných plátov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá nepretržite viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - c) **piatich** funkčných plátov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá viac ako 10 rokov.
- 7. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, **odstupné** v sume
 - a) **troch** funkčných plátov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trval najmenej dva roky a menej ako 5 rokov,
 - b) **štyroch** funkčných plátov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá nepretržite viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - c) **piatich** funkčných plátov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá viac ako 10 rokov.
- 8. 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** vo výške **troch** funkčných plátov zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 9. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odchodné** vo výške **troch** funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

10. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 odst.3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
11. V prípade, že zamestnanec neodpracuje časť pracovnej zmeny z dôvodu, že v tomto čase preukázateľne poskytoval prvú pomoc, zamestnávateľ mu na tento čas poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.
12. Pri príležitosti Dňa učiteľov poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré zamestnancom umožní čerpať v čase vedľajších prázdnin.

Šiesta časť ***Sociálny fond***

Článok 27 ***Tvorba sociálneho fondu***

Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde, v znení neskorších úprav a predpisov.

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu na rok 2022 je 1,5% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov 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.

Článok 28 ***Použitie fondu***

1. Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595 /2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
2. Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá, dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu B tejto KZ.

Siedma časť

Článok 29 ***Záverečné ustanovenia***

(1) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.

- (2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli na hodnotení plnenia záväzkov a práv v tejto KZ písomnou formou a to za 1.polrok do 15.augusta a za celý rok do 15.februára v príslušnom roku.
- (4) Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia ak táto KZ neustanovuje inak.
- (5) Po jednom rovnopise dostanú:
- Riaditeľka školy
 - Predsedníčka ZO OZ pri MŠ Čapajevova 17, Prešov
 - Mgr. Anna Kseničová – odd. PaM
 - Verejne prístupné všetkým zamestnancom na nástenke školy
 - Webová stránka školy
- (6) Táto KZ je záväzná pre prípadných nástupcov zmluvných strán
- (7) Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej 3 mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.

Súhlas s obsahom tejto KZ potvrdzujú obe zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Prešove 04.01.2022

Iveta Olekšáková
predseda ZO OZ PŠaV
pri MŠ Čapajevova 17, Prešov

Mária Jurčenková
riaditeľka MŠ Čapajevova 17, Prešov

Príloha A/

S P L N O M O C N E N I E

Základná organizácia OZPŠaV pri Materskej škole, Čapajevova 17 Prešov splnomocňuje týmto Ivetu Olekšákovú, predsedu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2022, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2022 v mene našej základnej organizácie.

Prešov 21.12.2021

.....

za Výbor ZOOZ

Splnomocnenie prijímam.

Prešov 21.12.2021

.....

Iveta Olekšáková

Príloha B/

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

- 1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, v pôsobnosti zamestnávateľa. Jednotlivé položky vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov školy.
- 2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť aj rodinným príslušníkom zamestnancov zamestnávateľa.
- 3) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- 4) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou vo forme dodatku.
- 5) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 6) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. účtu:

SK5075000000004008470064
- 7) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční vo výške 1/12 v deň dohodnutý na výplatu platu vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu. Zúčtovanie povinného prídeltu 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.
- 8) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- 9) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný riaditeľ školy a predseda odborovej organizácie.
- 10) Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej 3 mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.

Článok 2

Tvorba sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli na nasledujúcej tvorbe SF:

- a) povinným prídeltom, vo výške 1 %
- b) ďalším dohodnutým prídeltom vo výške 0,5 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok

- c) z ďalších zdrojov, ktorými sú:
- zostatok SF k 31.12.2021 ,
 - splátky návratných sociálnych výpomocí,
 - dary a dotácie.

V Prešove 04.01.2022

Súhlas s obsahom tejto KZ potvrdzujú obe zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

Iveta Olekšáková
Predseda ZO OZ PŠaV
Pri MŠ Čapajevova 17, Prešov

Mária Jurčenková
riaditeľka MŠ Čapajevova 17, Prešov

