

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 20. 02. 2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole pri zdravotníckom zariadení, Limbová 1, v Bratislave, zastúpenou Mgr. Natáliou Šebíkovou a Mgr. Andreou Kočicovou, splnomocnenými na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 5 stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku a na základe splnomocnenia zo dňa 29.11. 2019 (ďalej „Odborová organizácia“)

a

Materskou školou pri zdravotníckom zariadení, Limbová 1, v Bratislave IČO: 31769161, zastúpenou Mgr. Vratislavou Kurthovou, 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 a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 29.11. 2019, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Natáliu Šebíkovú, predsedkyňu odborovej organizácie a Mgr. Andreu Kočicovú, podpredsedkyňu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 29.11. 2019 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01. 1997. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- (4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2020, 2021 pre zamestnávateľov „KZVS“, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákon 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 len „zákon č. 553/2003 Z. z.“).

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že zabezpečia plnenie prijatých záväzkov tejto kolektívnej zmluvy.

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.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom podpisu tejto zmluvy a končí dňom 31.12. 2021, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet.
- (4) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS.

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.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- (1) 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 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Termín stretnutia určí odborová organizácia po dohode s riaditeľom, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. 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 3 dní od požiadania.
- (3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky

(1) 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% jeho tarifného platu, platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %. (§ 13 b, zákon 553/2003 Z. z, ďalej len „OVZ“),
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený , zvýšenej o 14%,
- c) pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.

(2) Platová kompenzácia za sťažený výkon práce

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi platovú kompenzáciu za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do tretej kategórie mesačne v sume 11,8%

platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf (§ 11, zákon 553/2003 Z. z.).

(3) Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 12% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.

(4) Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca

(1) Pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

- a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

(2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).

(3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(4) Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately^{30l}) a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb^{30m}) prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

(5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

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

(7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi.

Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

(5) Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

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

Článok 8

Osobné príplatky a odmeny

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku odmenu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c zákona č. 553/2003 Z. z. po odpracovaní 5 rokov u súčasného zamestnávateľa. Do odpracovania 5 rokov u súčasného zamestnávateľa vo výške 50% funkčného platu.
- (2) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu
 - a) pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - b) pri príležitosti vianočných sviatkov.
- (3) Zamestnávateľ využíva účel osobného príplatku a odmeny na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku a odmeny rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.
- (4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

Článok 9

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 9. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

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

Článok 10

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce 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) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - 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, odstupné v sume:
 - a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 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 najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Zamestnancovi ktorý odpracoval pre súčasného zamestnávateľa menej ako 5 rokov patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume jeho funkčného platu.

- (4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej 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 po jeho skončení.
- (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 ZP.
- (7) Ak zamestnávateľ dáva zamestnancovi výpoveď v zmysle § 63 ods.1 písm. a) alebo b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, je výpovedná doba zamestnanca:
 - a) 3 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca a zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 5 rokov
 - b) 2 mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca a zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej 1 rok a menej ako 5 rokov
 - c) 1 mesiac, ak pracovný pomer zamestnanca a zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval menej ako 1 rok.

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2020 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (2) Zamestnanci, ktorí vykonávajú práce v 3. kategórii majú nárok na doplnkové dôchodkové sporenie. Takýto zamestnanec je povinný uzatvoriť s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou ktorú si vyberie, tzv. účastnícku zmluvu do 30 dní od začiatku vykonávania rizikovej práce. Zamestnávateľ je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu u takéhoto zamestnanca do 30 dní odo dňa keď zamestnanec začal vykonávať rizikovú prácu.
- (3) Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Článok 12

Pracovné podmienky a pracovná činnosť pedagogických zamestnancov

(1) Týždenný pracovný čas pedagogického zamestnanca tvorí čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť, a čas, v ktorom pedagogický zamestnanec vykonáva ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Riaditeľ školy a riaditeľ školského zariadenia (ďalej len „riaditeľ“) môže povoliť pedagogickému zamestnancovi vykonávanie ostatných činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, špecializovanými činnosťami, činnosťami vedúceho pedagogického zamestnanca a profesijným rozvojom aj mimo pracoviska za podmienok upravených v pracovnom poriadku. Pracovný čas pedagógov je 37,5 hodín týždenne v jednozmennej prevádzke, v dvojzmennej prevádzke 36 1/4 hodín týždenne. Zahŕňa priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť s deťmi, t.j. 28 hodín týždenne.

(2) Zamestnávateľ umožní pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska na základe písomnej žiadosti zamestnanca.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa zvyšuje výmera dovolenky na zotavenie v súlade s ustanovením v Kolektívnej zmluve vyššieho stupňa o jeden týždeň (nad rámec ustanovených v §§ 103 a 106 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce).

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

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 15

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 §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
- a) zborovňu MŠ, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie a odborová organizácia,
 - b) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - c) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, a pod.) na svoj náklad,
 - d) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na zasadnutia odborových orgánov.
 - e) priestor na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne predsedovi pracovné voľno s náhradou mzdy na školenia a konferencie podľa pozvánok ktoré súvisia s predmetom činnosti odborovej organizácie, ktoré zabezpečuje orgán príslušného odborového orgánu. V prípade neúčasti predsedu poskytne zamestnávateľ pracovné voľno podpredsedovi.

Článok 16

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) **Zamestnávateľ prerokuje s odborovou organizáciou:**
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
 - rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP) určí zamestnávateľ po dohode s odb. organizáciou,
 - prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP) určí zamestnávateľ po dohode s odb. organizáciou,
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP) určí zamestnávateľ po dohode s odb. organizáciou,
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 6 ZP),

b) informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 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),
 - f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ZP)
- zrozumiteľným spôsobom po prijatí rozpočtu informovať o finančnej situácii (§229 ods. 1,2 ZP; v súlade s ochranou osobných údajov).

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a 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),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§237 ods.2 písm.c)ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§237 ods.2 písm.e) ZP).

Článok 17

Závazky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 18

Ochrana práce

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
 - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav , schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - c) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady
 - d) viesť evidenciu pracovných úrazov
 - e) vykonať najmenej raz za 2 roky pravidelnú previerku BOZP
 - f) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti
 - g) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv podľa smernice na používanie osobných ochranných prostriedkov 1/2017.
 - h) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),

Článok 19

Starostlivosť o zamestnancov

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- (1) Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z.z.)
- (2) Zamestnávateľ najmenej jedenkrát ročne zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožní im absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebaopoznanie a riešenie konfliktov. (§79 ods.3 zak.č.138/2019 Z.z.)

Článok 20

Rekreačná starostlivosť

- (1) Rekreačná, športová činnosť a ďalšie aktivity sa uskutočňujú za podmienok uvedených v pravidlách tvorby a použitia sociálneho fondu.

Článok 21

Starostlivosť o kvalifikáciu

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

Článok 22

Sociálny fond

I. Všeobecné ustanovenia

Sociálny fond tvorí zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej "zákon o SF") a Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný kalendárny rok pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov **na financovanie sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov materskej školy pri zdravotníckom zariadení.**

Tieto pravidlá upravujú tvorbu a použitie sociálneho fondu zamestnávateľa a uplatňujú sa vo vzťahu ku všetkým zamestnancom materskej školy v zamestnaneckom pomere.

Súčasťou týchto pravidiel je rozpočet a predpokladané čerpanie (výdavky) zo sociálneho fondu v príslušnom kalendárnom roku (príloha č. 2).

II. Zdroje a tvorba SF

- 1) Sociálny fond sa tvorí:
 - povinným pravidelným prídedom vo výške 1 % zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancov zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (§3 ods. 1 pís. a/ zákona o SF),
 - ďalším prídedom vo výške 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancov zamestnancom na výplatu za kalendárny rok (§3 ods. 1 pís. b/ zákona o SF),
 - ďalších zdrojov fondu - darov, dotácií a príspevkov poskytnutých zamestnávateľovi do fondu.
- 2) Tvorba fondu a čerpanie sa vedie na osobitnom účte v banke.
- 3) Prostriedky do SF sa prevádzajú pravidelne do piatich dní po dni dohodnutom na výplatu plátov, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.
- 4) Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

III. Použitie SF

Zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytuje v súlade s § 7 ods. 1 a ods. 2 zamestnancom z fondu príspevok na:

1. Stravovanie:

- a) Vo výške 30 % z povinného prídeltu na závodné stravovanie nad rámec platných predpisov - **0,40 €** na každú stravnú jednotku.
- b) Príspevok na stravné lístky sa poskytne ako nepeňažné plnenie, ktoré nepodlieha dani z príjmu, a to v rovnakej výške pre všetkých zamestnancov.
- c) Zamestnancovi sa poskytne na nasledujúci mesiac taký počet stravných lístkov, ktorý je zhodný s počtom pracovných dní po odpočítaní OČR, PN a školení, na ktorých bola poskytnutá strava.
- d) O počte vydaných stravných lístkov vedie zamestnávateľ evidenciu. Platba za stravné lístky hradená zamestnancom (1,40 €) sa vykonáva mesačne zrážkou zo mzdy na základe dohody o zrážkach zo mzdy medzi zamestnávateľom a zamestnancom.
- e) Príspevok na stravovanie nepodlieha zdaneniu.

2. Na regeneráciu pracovnej sily:

- a) Na regeneráciu pracovnej sily sa poskytne nepeňažný príspevok vo výške 25,00 € na jedného zamestnanca. V priebehu kalendárneho roka si môže zamestnanec tento príspevok čerpať v rámci spoločných akcií organizovaných zamestnávateľom alebo môže využiť individuálne čerpanie tohto príspevku. Na regeneráciu pracovných síl možno zvoliť formu uvedenú v článku III ods.2 písm. e týchto pravidiel. Zamestnanec v prípade individuálneho čerpania príspevku na regeneráciu pracovnej sily predloží relevantný daňový doklad prípadne iný príslušný doklad (napr. vstupenku z podujatia) vedeniu materskej školy do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom bude príspevok čerpať, k preplateniu.
- b) U novoprijatých zamestnancov v priebehu kalendárneho roka sa poskytnutie príspevku úmerne kráti 1/12 za každý neodpracovaný mesiac. Rovnakým spôsobom bude poskytnutý alikvotne skrátený príspevok zamestnancovi, ktorý ukončí pracovný pomer v priebehu kalendárneho roka.
- c) Zamestnancovi pracujúcemu na kratší pracovný čas sa príspevok kráti pomernou časťou úmerne k rozsahu kratšieho pracovného času.
- d) Príspevok krátený úmerne k odpracovanej dobe v kalendárnom roku bude poskytovaný aj zamestnancovi, ktorý v priebehu roka nastúpi do zamestnania po skončení rodičovskej dovolenky.
- e) Za regeneráciu pracovnej sily možno považovať:
 - kultúrne a športové akcie organizované zamestnávateľom,
 - návšteva kultúrneho podujatia – kino, divadlo, koncerty,
 - návšteva športového podujatia,
 - vstupenky do športových zariadení – plaváreň, fitness, wellness.

- f) Čerpanie finančných prostriedkov na regeneráciu pracovnej sily sa priebežne eviduje u každého zamestnanca osobitne.
- g) Príspevok na regeneráciu pracovnej sily podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19%.

3. Zdravotnú starostlivosť:

Vo výške maximálne **35,00 €** na 1 zamestnanca (v súlade s potrebami a požiadavkami zamestnávateľa).

4. Priame sociálne výpomoci:

- a) Poskytujú sa z prostriedkov SF odsúhlasenej zamestnávateľom formou nenávratných alebo návratných sociálnych výpomocí:
 - pri úmrtí rodinného príslušníka zamestnanca (manžela, manželky, nezaopatreného dieťaťa) zamestnancovi - maximálne do výšky **50,00 €**,
 - pri úmrtí zamestnanca pozostalým na ich žiadosť - maximálne do výšky **50,00 €**,
 - pri dlhodobej PN zamestnanca (5 mesiacov a dlhšie) pri diagnóze, ktorá bola zapríčinená výkonom povolania - do maximálnej výšky **50,00 € - na základe písomnej žiadosti zamestnanca**
 - pri mimoriadnych udalostiach zamestnancovi poškodenému živelnou pohromou a pod. podľa výšky škody - maximálne do **66,00 €**, - **na základe písomnej žiadosti zamestnanca**
 - dar pri príležitosti svadby zamestnanca - **35,00 €**,
 - dar pri narodení dieťaťa - **35,00 €**.
- b) K písomnej žiadosti je potrebné dodať všetky potrebné dôkazy o výnimočnej situácii, ktorá je popísaná v niektorom z hore uvedených bodov. Písomnú žiadosť je zamestnanec povinný predložiť zamestnávateľovi do 30 kalendárnych dní od vzniku udalosti.
- c) Príspevok na priamu sociálnu výpomoc podlieha zdaneniu sadzbou vo výške 19%.

5. Realizáciu ďalšej sociálnej politiky:

- školenia a vzdelávaco-poznávacie zájazdy organizované zamestnávateľom – **25, 00 €** na 1 zamestnanca 1x za kalendárny rok
- pracovné jubileum - 25 rokov odpracovaných od prvého vstupu do zamestnania s pracovnou zmluvou v školstve - finančný príspevok **35,00 €** (na základe predloženej žiadosti),
- životné jubileum – 50, 60 rokov veku - odmena v sume **35,00 €**,
- odchod do starobného dôchodku alebo pri odchode do invalidného dôchodku - odmena v sume **35,00 €**,

- slávnostné pedagogické rady, stretnutia zamestnancov pri slávnostných príležitostiach **15,00 €**,
- ďalšie použitie SF bude na konkrétnu akciu dohodnuté vždy medzi zamestnávateľom a predsedom Základnej organizácie OZ PŠaV pri materskej škole pri zdravotníckom zariadení (ďalej len „predseda základnej organizácie“) a odsúhlasené zamestnancami na pedagogickej rade.

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

IV. Rezerva

Predstavuje rezervu prostriedkov SF potrebnú na preklopenie obdobia do prijatia nových pravidiel a nového rozpočtu SF. Tieto prostriedky možno použiť iba podľa týchto pravidiel.

V. Zdaňovanie príjmov zo sociálneho fondu

Pre zdaňovanie príjmov zo SF platí zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

VI. Hospodárenie a disponovanie s fondom

- 1) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so sociálnym fondom je zodpovedná riaditeľka materskej školy.
- 2) Za správnosť účtovných operácií a účtovných dokladov je zodpovedná ekonómka materskej školy.
- 3) Pravidlá tvorby a podmienky čerpania sociálneho fondu určeného na financovanie sociálnej politiky v materskej škole zostavuje zamestnávateľ po prerokovaní s predsedom základnej organizácie podľa zákona NR SR č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
- 4) Za predpokladu vydania nových právnych predpisov, ktoré inak upravujú použitie fondu, o ďalšom postupe a nevyčerpaných finančných prostriedkoch rozhodne zamestnávateľ po prerokovaní s predsedom základnej organizácie.
- 5) Zamestnávateľ disponuje s prostriedkami sociálneho fondu, ich použitie je v súlade so zákonom o SF. Príkazy na úhradu výdavkov vrátane objednávok podpisuje riaditeľka materskej školy (prípadne jej zástupkyňa).
- 6) Žiadosti zamestnancov na poskytovanie príspevkov zo sociálneho fondu musia byť na predpísanom tlačive zamestnávateľa (príloha č. 1).

- 7) Žiadosť zamestnanec doručí vedeniu materskej školy. Žiadosť musí obsahovať osobné údaje o zamestnancovi, vrátane adresy pracoviska a bydliska, pracovného zaradenia. V prílohe žiadosti budú písomné doklady, potvrdenia, ktoré dokazujú opodstatnenosť žiadosti.
- 8) O výške poskytnutia sociálnej výpomoci rozhodne riaditeľka podľa závažnosti prípadu do 30 dní od doručenia písomnej žiadosti.
- 9) Na poskytovanie prostriedkov zo sociálneho fondu nie je právny nárok. Vychádzať sa bude z reálnych finančných možností.
- 10) Z osobitného účtu SF sa môže prispievať iba na činnosti a akcie odsúhlasené zamestnávateľom v súlade s touto KZ.
- 11) O stave fondu informuje zamestnávateľ zamestnancov v mesiaci január na pedagogickej rade.

VII. Rozpočet fondu na kalendárny rok

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

VIII. Záverečné ustanovenia

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

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 23

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.

V Bratislave, dňa 20.02. 2020

odborová organizácia

zamestnávateľ

príloha č. 1

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

Ž I A D O S Ť

na poskytnutie príspevku zo Sociálneho fondu

Meno, priezvisko, titul žiadateľa:

Zamestnávateľ:

Pracovné zaradenie:

Bydlisko:

Dôvod na poskytnutie príspevku :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
podpis žiadateľa

Vyjadrenie zamestnávateľa :

Schválená výška príspevku : €

.....
podpis riaditeľky materskej školy