

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená dňa 27.01. 2022 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. Andreou Kočicovou, a Mgr. Juditou Morvaiovou 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 28.9.2020 (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 28.9. 2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Andreu

Kočicovú, predsedníčku odborovej organizácie a Mgr. Juditu Morvaiiovú, podpredsedníčku odborovej organizácie.

- (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 rok 2022, 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. 2022, 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 číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- (1) Archivácia je vykonávaná v súlade s Registratúrnym poriadkom materskej školy schváleného Ministerstvom vnútra SR Štátnym archívom v Bratislave podľa § 24a písm. c) zákona č. 395/2002 Z. z. Zákon o archívoch a registratúrach a o doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedníčke odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
- (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.),
- 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

Zamestnancovi patrí platová kompenzácia za sťažený výkon práce pri vykonávaní pracovných činností zaradených do tretej kategórie mesačne v sume 13% 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 17,00 €.

(4) Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca

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

a) 12 % 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 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.

(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 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).
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31. decembru 2021 najmenej šesť mesiacov, odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. a) zákona o odmeňovaní

v sume 350,00 €, nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému ku dňu 31. decembra 2021 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 zamestnancov odmenu podľa prvej vety najneskôr 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.

Článok 9

Plat, výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a platové tarify pedagogických zamestnancov sa zvýšia od 1. júla 2022 o 3%. Zmluvné strany sa zaväzujú, že zvýšenie platových taríf v zmysle tohto bodu alebo prípadné zmeny zákona o odmeňovaní nebude mať nepriaznivý vplyv na výšku ostatných zložiek funkčných plátov, ktoré boli zamestnancom priznané.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 9. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (3) 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.
- (4) 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) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a), b) alebo písm. f) 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:
 - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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), b) alebo písm. f) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:
 - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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 priemerného mesačného zárobku, 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 2022 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (2) Zamestnancovi, ktorý nastúpil do pracovného pomeru bude tento príspevok vyplácaný po uplynutí skúšobnej doby uvedenej v jeho pracovnej zmluve.
- (3) 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.
- (4) 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

Pracovný čas 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 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.

- (2) Rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti pedagogického zamestnanca a podrobnosti s ním súvisiace je stanovený v nariadení vlády SR č. 201/2019 Z. z. o priamej výchovno-vzdelávacej činnosti.
- (3) Riaditeľ určí týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti najviac na obdobie školského roka po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.
- (4) Pracovnou činnosťou pedagogického zamestnanca sa rozumejú
 - a) priama výchovno-vzdelávacia činnosť, s ktorou sa uskutočňuje školský vzdelávací program,
 - b) činnosti, ktorými sa uskutočňuje program vzdelávania pedagogických zamestnancov,
 - c) ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou, ktoré
 - d) výkon špecializovaných činností alebo výkon riadiacich činností v škole alebo v školskom zariadení.
- (5) Pracovnú činnosť vykonáva pedagogický zamestnanec len na základe pracovnoprávneho vzťahu.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

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

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 zákone 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,
- 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, §7 ods.4 zákona č. 138/2019) určí zamestnávateľ po dohode s odb. organizáciou,
- prijatie plánu dovoleniek 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 (v súlade s platnou legislatívou).

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 (§ 140 a§ 153 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, pôsobiacej 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 periodické školenie BOZP,

- f) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- g) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv podľa smernice č. 20/2019 „Poskytovanie a používanie osobných ochranných prostriedkov“,
- 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 zákon 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.).
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi vykonávajúceho priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť na Klinike detskej hematológie a onkológie na jeho písomnú žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna v kalendárnom roku; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
- (4) Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 zamestnancovi na jeho písomnú žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

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

Sociálny fond

Časť 1.

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).

Časť 2.

Zdroje a tvorba SF

- 1) Sociálny fond sa tvorí:
 - povinným pravidelným prídedom vo výške 1 % zo súhrnu funkčných platov 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 platov 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.

Časť 3.

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) Poskytovaný finančný príspevok na stravovanie zamestnanca činí súčet sumy príspevku zamestnávateľa (najmenej 55% z ceny stravnej jednotky) a sumy príspevku zo sociálneho fondu (Smernica o zabezpečení stravovania zamestnancov materskej školy č. 1/2022).

	Hodnota stravovacej poukážky/finančného príspevku na stravovanie	Príspevok zamestnávateľa (55 %)	Príspevok zo SF	Príspevok zamestnanca
Finančný príspevok na stravovanie	4,00 €	2,20 €	0,40 €	1,40 €

- b) Hodnota stravnej jednotky pre zamestnancov je 4,00 €.
- c) Zamestnanec si výber medzi stravovacou poukážkou alebo finančným príspevkom na stravovanie zvolí prostredníctvom predpísaného tlačiva najneskôr do 30.6. aktuálneho kalendárneho roka. Tento výber bude pre zamestnanca záväzný 12 kalendárnych mesiacov.

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%.

Časť 4.

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.

Časť 5.

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.

Časť 6.

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.

Časť 7.

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.

Časť 8.

Záverečné ustanovenia k sociálnemu fondu (článok 21)

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.

Článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov (v súlade s § 82, zákona 138/2019 Z. z.).
- (2) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj,
 - 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.).
- (3) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 2 písm. a).
- (4) Pracovné voľno podľa odseku 2 čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom.
- (5) Pedagogický zamestnanec môže počas prerušenia výkonu pracovnej činnosti z dôvodu materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky alebo pri prerušení pracovnej činnosti po dohode s riaditeľom
 - a) absolvovať vzdelávanie alebo
 - b) vykonať atestáciu

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 27.01. 2022

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