

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

PRE ZAMESTNANCOV

MŠ ŠTRBA

Kolektívna zmluva
na rok 2024 uzatvorená dňa medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole Štrba, Školská 808/19, Štrba, IČO: **56497521** zastúpenou jej predsedom Bc. Beátou Jančíkovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 ods.2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 26.08.2024 (ďalej len „odborová organizácia“)

a

Materská škola Štrba, Školská 808/19, 059 38 Štrba, IČO: 42343747, zastúpenou Libušou Mravovou, riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

Článok 1
Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 ods. 2 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 26.08.2024, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Bc. Beátu Jančíkovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 26.08.2024 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 12.11.2013. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa**.**
(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“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „zákon č.553/2003 Z.z.“ namiesto označenia zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch skratka „zákon č. 138/2019 Z.z.“

Článok 2
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy (ďalej KZ) odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenia tejto kolektívnej zmluvy.

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

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 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) KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a nadobudne účinnosť dňom po dni jej zverejnenia v centrálnom registri zmlúv. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

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) V prípade rozsiahlych zmien v KZ môžu sa zmluvné strany dohodnúť aj na vydaní novej KZ.

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) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie so zamestnávateľom. 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.
(2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7
Odmeňovanie

(1) Zamestnávateľ pri odmeňovaní zamestnancov postupuje podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní zamestnancov vo výkone práce vo verejnom záujme, pri zohľadnení špecifík zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a podľa kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

(2) **Zamestnancovi bude vyplatená odmena pri dosiahnutí 50 a 60 rokov** veku vo výške jeho funkčného platu podľa ZP a § 20 zákona 553/2003 Z.z., ak sú splnené nasledovné podmienky:
   a. Zamestnanec, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 1 kalendárny rok, ale menej ako 5 kalendárnych rokov vo výške 50 %.
   b. Zamestnanec, ktorý odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 kalendárnych rokov vo výške 1 funkčného platu.
   c. V posledných 3 mesiacoch neporušil pracovný poriadok školy alebo pracovnú disciplínu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že podľa §7 ods. 4 Zákona 553/2003 Z.z. určí tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa. Sú to pracovné činnosti vykonávané nepedagogickými zamestnancami zaradenými v platových triedach 4. až 7. (ekonómka, mzdárka, administratívny pracovník, IT technik a vedúca ŠJ). V súlade s §7 odst. 4, Zákona č. 553/2003 Z.z., zamestnávateľ zaradí nepedagogického zamestnanca zaradeného do 1. a 2. platovej triedy, nezávisle od započítanej praxe v závislosti od výšky minimálnej mzdy. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

(4) Zmluvné strany podľa potreby prehodnotia stav mzdových prostriedkov a dohodnú ďalšie použitie nadtarifných zložiek – odmien a osobných príplatkov.

(5) Zamestnávateľ bude pri práci nadčas postupovať v zmysle §97 a 121 ZP a §19 zákona 553/2003 Z.z.

Článok 8
Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je14. 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 spravidla v deň splatnosti platu, najneskôr do konca príslušného mesiaca.

Článok 9
Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **odstupné** pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm.a) b) a c) ZP nad rozsah ustanovený v §76 ods. 1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu nasledovne:
   a) Dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
   b) Trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
   c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
   d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov,

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné nad rozsah ustanovený v § 76 ods.1 a 2 ZP v sume jeho funkčného platu nasledovne:
   a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
   b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
   c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov
   d) 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,

(3) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer skončí podľa § 82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z.z. najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil **65 rokov** veku pri skončení pracovného pomeru odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce v sume:
   a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
   b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
   c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov
   d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(4) V prípade ak ide o skončenie pracovného pomeru s pedagogickým zamestnancom v zmysle §82 ods. 7 zákona č. 138/2019 Z.z. z dôvodu dosiahnutia 65 rokov a je tomu zamestnancovi vyplatené odstupné, v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s ním zamestnávateľ dohodne[1], že odstupné nie je povinný vrátiť.
(5) 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 v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, (§76 ods.1 ZP)
(6) Po skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku funkčného platu1 § 76 ods 4 ZP (§76a ods. 2 ZP), ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
(7) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
(8) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1. ZP.

Článok 10
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 2024 je v sume 8,- €
(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 11
Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a súvisiace s ďalším vzdelávaním mimo pracoviska, v súlade s pracovným poriadkom školy.
(2) Zamestnávateľ bude dodržiavať pracovný poriadok vydaný MŠ SR platný od 1.9.2023. V prípade vypracovania vlastného pracovného poriadku bude pracovný poriadok vydaný MŠ SR slúžiť ako vzorový. Pracovný poriadok vydáva zamestnávateľ iba po predchádzajúcom súhlase odborovej organizácie, inak je neplatný. (§ 84 ZP)
(3) Pracovný čas zamestnancov zamestnávateľ zverejňuje na verejne dostupnom mieste

[1] §76 ods.4 Zákonníka práce

– v jedálni materskej školy.

Článok 12
Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku je päť týždňov v kalendárnom roku.
3) Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa je päť týždňov v kalendárnom roku.
4) Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z.z. (§ 103 ods.3 ZP) je osem týždňov v kalendárnom roku.
5) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických zamestnancov a u odborných zamestnancov o jeden týždeň (**9 týždňov)**, u nepedagogických zamestnancov o jeden týždeň (**6 týždňov)**.

Článok 13
Pracovný pomer zamestnanca

(1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania.
(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.
(3) Zmluvné strany sa dohodli v súlade s §48 ods. 4 písm. d) ZP, že ďalšie predĺženie, alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú do dvoch rokov, alebo nad dva roky je možné aj pri vykonávaní výchovno-vzdelávacích, odborných a administratívnych prác, ktoré sú financované v rámci implementácie národných a ďalších projektov z MPSVaR alebo MŠVVaŠ SR pre profesie školský špeciálny pedagóg, školský psychológ, školský logopéd, pedagogický asistent učiteľa, alebo ktorých pracovné miesto je viazané na jeho priznanie a pridelenie mzdových a odvodových prostriedkov rozhodnutím okresného úradu, odboru školstva, resp. zriaďovateľa, spravidla na začiatku školského roka pre vyššie uvedené profesie.
(4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu :
    a. Zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo

zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,

b. Pridelenia finančných prostriedkov na základe žiadosti a rozdelenia Národných projektov alebo z dôvodu poskytovania finančnej podpory pre MŠ z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu na miesto asistenta učiteľa.

(5) Dôvod na predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru podľa § 48 ods. 4 ZP sa uvedie v pracovnej zmluve.

(6) Pracovný pomer na určitú dobu s pedagogickým zamestnancom možno dohodnúť najkratšie do konca školského raka; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods.4 písm. a)alebo písm. b)ZP. Na pracovný pomer na určitú dobu sa vzťahuje Zákonník práce (ZP).

(7) Pred výpoveďou z pracovného pomeru odborového funkcionára počas výkonu funkcie a pol roka po ukončení výkonu funkcie je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať jeho výpoveď s príslušným odborovým orgánom podľa § 240 ZP.

(8) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancom, ktorí o to požiadajú, po prerokovaní s Výborom ZO, neplatené voľno najviac na 3 mesiace s tým, že si dopredu zaplatia do fondov odvody z minimálnej mzdy za toto príslušné obdobie. Uprednostní pritom dôvody- zvyšovanie odborného rastu, vážne rodinné dôvody, zdravotné a sociálne dôvody.

(9) Zamestnávateľ vykonáva na základe dohody o zrážkach z platu uzavretej s každým zamestnancom – členom ZO OZ PŠ a V, zrážky členských príspevkov z mesačného príjmu vo výške **0,5 %** a tieto odvádza na účet Rady ZO v Bratislave , na bankový účet v Slovenskej sporiteľni, a.s. na bankový účet : **IBAN SK82 0900 0000 0000 1149 1378**

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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 15
Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
(3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zvážia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 16
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi ((§ 13 ods. 5 ZP)
(3) Ak zamestnávateľ rozhodne zaviesť kontrolný mechanizmus zaväzuje sa prerokovať so zástupcami zamestnanca rozsah kontroly, spôsob jej uskutočnenia, ako aj dobu jej trvania a informovať o tom zamestnancov ((§ 13 ods. 4 ZP)

Článok 17
Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej priestory a technické vybavenie tak, aby nebola obmedzená činnosť ZO.
(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových

orgánov.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 18
Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

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

a) Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

1. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZP),
2. vydanie alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP),
3. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
4. vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
5. určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
6. určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
7. určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
8. rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
9. prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
10. určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
11. vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
12. určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
13. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
14. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ZP)

b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

1. výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
2. Rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
3. rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),

4. stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),
5. rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
6. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
7. požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),

Článok 19
Záväzky 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 prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 20
Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 ZP a § 8a až 8f 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 zabezpečí raz za dva roky školenie k predpisom BOZP pre zamestnancov, o čom vedie potrebnú dokumentáciu.

Článok 21
Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, v priebehu zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
(2) 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. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu sociálneho fondu vo výške **0,50** eura za odobratý obed

(3) Výška hodnoty stravného lístka pre zamestnancov v školskej jedálni sa riadi VZN obce Štrba č. **VZN č.2/2023** a je vedená v smernici „Zabezpečenie stravovania“ 1/2021
(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v čase prázdnin (v prípade odstávky školskej jedálne), ktorý odpracuje pracovný čas dlhšie ako štyri hodiny, finančný príspevok alebo stravovací lístok na žiadosť zamestnanca vo výške 55% z ceny stravnej jednotky Školskej jedálne za príslušný kalendárny rok. Tieto situácie sa riadia §152 ods. 7 ZP.
(5) 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. 2,4
(6) Zamestnávateľ v prípade výskytu sťažností na závodné stravovanie preverí opodstatnenie v spolupráci s výborom ZO a stravovacou komisiou a vyvodí príslušné opatrenie.
(7) Zamestnávateľ nebude poskytovať počas dovolenky ani stravovanie, ani stravné lístky.
(8) Zamestnávateľ umožní stravovanie zamestnancom neprítomným pre osobné prekážky alebo inú ospravedlnenú neprítomnosť v práci.
(9) Zamestnávateľ umožní vo svojich zariadeniach stravovanie aj iným osobám nasledovne:
    a) Bývalí zamestnanci zamestnávateľa – za plnú sumu stravného lístka
    b) Zamestnancom, aj tým, ktorí sú zamestnaní na kratší pracovný úväzok.
    c) Zamestnancom pracujúcim na dohody, ktorí vyučujú alebo zastupujú neprítomných zamestnancov.

Článok 22
Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z),
b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
    - od prvého dňa pracovnej neschopnosti **55** % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
    - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca **55** % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).
e) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebapoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.).

Článok 23
Rekreačno-rehabilitačná a rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom, ak tomu nebránia prevádzkové potreby školského zariadenia čerpať 1 týždeň dovolenky na zotavenie aj cez školský rok – **okrem mesiaca september a jún**, o ktorú v dostatočnom časovom predstihu požiadajú. Uprednostní najmä tieto dôvody: kúpele, rekreačno-liečebné pobyty, exkurzno-vzdelávacia činnosť, ošetrovanie rodinného príslušníka, svadba, pohreb, sťahovanie, súkromné majetkovo-právne záležitosti, odborný rast.
(2) Zamestnávateľ umožní na vlastnú žiadosť svojim zamestnancom zúčastňovať sa a organizovať doplnkové rekreácie a exkurzno-vzdelávacie činnosti za vopred dohodnutých podmienok.
(3) Rekreačná, športová činnosť a ďalšie aktivity sa uskutočňujú za podmienok uvedených v pravidlách tvorby a použitia sociálneho fondu.

Článok 24
Starostlivosť o zamestnancov

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu, ak je uvedené v pláne profesijného rozvoja v rozsahu :
    a) Päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj (§ 40 ods. 3 písm.a) a b) zákona č. 138/2019 Z.z.
    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, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
4) V podnikovej kolektívnej zmluve možno upraviť priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, ak to príslušný právny predpis umožňuje, podľa § 141 ZP ods. 3 pís. c.)
5) Zamestnávateľ zabezpečí pracovný odev pre pedagogických zamestnancov v hodnote 50 € raz za tri roky.

Článok 25
Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

(1) Sociálny fond tvorí zamestnávateľ podľa zákona 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 len ZoSF) na financovanie sociálnej politiky.

(2) Pravidlá tvorby a použitia sociálneho fondu sú neoddeliteľnou súčasťou [2] KZ.
(3) Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:
    a) povinným prídelom je vo výške 1% a
    b) ďalším prídelom vo výške 0,05 %
(4) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
(5) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácií v prílohe, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 28
Záverečné ustanovenia

(1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
(2) Plnenie KZ budú zmluvné strany vyhodnocovať minimálne raz ročne. Na základe žiadosti ktorejkoľvek zmluvnej strany môže byť plnenie KZ vzhodnotené aj skôr.
(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Štrbe 26.08.2024

vr

.....
odborová organizácia
Bc. Beáta Jančíková
Predsedníčka ZO OZPŠaV

vr

.....
zamestnávateľ
Libuša Mravová
riaditeľka materskej školy
Štatutárny zástupca zamestnávateľa

[2] Príloha č.2 – Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu