

# **Kolektívna zmluva 2015**

**uzatvorená medzi ZO OZ  
pri MŠ Jurkovičova 17 v Prešove  
zastúpená predsedníčkou Annou Suchárovou  
a zamestnávateľom MŠ Jurkovičova 17 Prešov,  
zastúpená Tatianou Darákovou**

Prvá časť

## Úvodné ustanovenia

### Článok 1

#### **Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

(1) ZO OZ PŠaV pri MŠ Jurkovičova 17, Prešov 080 09 má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov, v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 7, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZ PŠaV).

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2, ods. 2/b Stanov OZ PŠaV na Slovensku a z plnomocenstva zo dňa 12. novembra 2014, ktorou základná organizácia OZ PŠaV splnomocnili na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Annu Suchárovú, predsedníčku ZO OZ PŠaV pri MŠ Jurkovičova 17, Prešov. Plnomocenstvo zo dňa 12. novembra 2014 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) 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 Zákona č. 311/2001Z. z., v znení neskorších úprav a predpisov - Zákonníka práce skratka "ZP", namiesto označenia Zákona č. 553/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona č. 317/2009 Z.z o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancov POZ , namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2015 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "KZVS".

### Článok 2

#### **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

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

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov, vyplývajúcu z platných právnych predpisov.

(3) Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň

bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborového orgánu. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.

Výbor ZO OZ PŠaV je oprávnený najmä:

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

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

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

### **Článok 3**

#### **Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy**

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

(2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov / dobrovoľnícka činnosť /.

(3) KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.1. 2015 a končí dňom podpisu novej kolektívnej zmluvy na rok ..

(4) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS na rok 2015.

## **Článok 4**

### **Zmena kolektívnej zmluvy**

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku všeobecne záväzných platných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

## **Článok 5**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

## **Článok 6**

### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, po podpísaní dvoch rovnopisov KZ, jeden rovnopis doručiť predsedovi ZO OZ PŠaV, v lehote 5 dní od jej podpísania.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. ZO OZ PŠaV oboznámi s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnicu, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

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

## **Druhá časť**

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

## **Článok 7**

### **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

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

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru porušením postupu uvedeného v článku 4 ods. 1 KZ, môžu zmluvné strany použiť aj iné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, v znení neskorších predpisov a podmienok, uvedených v tejto časti KZ.

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

(4) Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedia pri výkone svojej funkcie a ktoré boli zamestnávateľom označené za dôverné. Táto povinnosť trvá aj počas jedného roka po skončení výkonu funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§ 240, ods. 5 ZP).

## **Článok 8**

### **Riešenie kolektívnych sporov**

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

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

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

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 332 EUR. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

## **Článok 9**

### **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov v zmysle ZP a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom Smernice o prijímaní, evidovaní, prešetrovaní a oznámení výsledku prešetrenia sťažností fyzických a právnických osôb v MŠ Jurkovičova 17 v Prešove, inšpekcie práce, alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

## **Článok 10**

### **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje, na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne:

- a) priestory v budove školy, v ktorých bude pôsobiť výbor základnej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán
- b) priestory na konanie členských schôdzí
- c) priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti, v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- d) priestory zamestnávateľa na zasadnutia ZO OZ PŠaV a školenia, organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam a problematike BOZP.

(2) Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa upravil rozvrh výchovno-vzdelávacej činnosti tým odborovým funkcionárom, ktorí sa pravidelne zúčastňujú zasadnutí vyšších odborových orgánov.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v odborovom orgáne na nevyhnutne potrebný čas.

## **Článok 11**

### **Náklady na kolektívne vyjednávanie a zrážky členských príspevkov členov ZO OZ**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne v dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu ZO OZ

PŠaV Prešov, č.: 096290734/0900 vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu člena a v prospech účtu základnej organizácie príslušného školského zariadenia 0,50% z čistého mesačného príjmu člena, vždy v termíne výplaty v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti, uvedenej v predchádzajúcom odseku, všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov, nimi vlastnoručne podpísané.

### **Tretia časť**

#### **Závazky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania**

### **Článok 12**

#### **Platové podmienky**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z., v znení neskorších predpisov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov podľa základnej stupnice platových taríf nasledovne:

a) **zamestnancom, ktorí vykonávajú činnosti s prevahou fyzickej a manuálnej práce v najvyššej platovej tarife** platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

b) **ostatným zamestnancom** v platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil o dva platové stupne vyššej, než by bol zamestnancovi určený plat podľa dĺžky započítanej praxe. (§ 7 ods. 4 zákona č. 553/ 2003 Z. z.).

(3) Začínajúci učiteľ so stredoškolským vzdelaním a začínajúci učiteľ s vysokoškolským vzdelaním budú zaradení do platových taríf podľa Zákona č. 317/2009 Z.z. o POZ.

### **Článok 13**

#### **Príplatky**

#### **a/ Osobný príplatok**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá príslušného školského zariadenia pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien. Kritériá na priznanie osobného príplatku vypracuje zamestnávateľ v spolupráci s výborom dotknutej základnej organizácie. Kritériá na priznanie OP tvoria prílohu KZ.

(2) Zamestnávateľ vyplatí mesačne zamestnancovi, ktorý si riadne plní svoje povinnosti iba za podmienok v bode 1 (ak to umožňuje § 10 OVZ), osobný príplatok v sume do 8% jeho tarifného platu a nepedagogickým zamestnancom osobný príplatok navýšený o 5% jeho tarifného platu. V mimoriadnych prípadoch ( odstraňovanie havarijných stavov a stavov po rekonštrukcii, po živelných pohromách, práce nad rámec svojich pracovných povinností ... ) môže zamestnávateľ navýšiť osobný príplatok so súhlasom ZO OZ.

(3) Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili, resp. v prípade zmeny rozpočtových opatrení, po prerokovaní s odborovou organizáciou. Odobrať úplne priznaný osobný príplatok zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu zhoršenia jeho pracovných výsledkov a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.

(4) Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku kalendárneho roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.

#### **b/ Príplatok za riadenie**

(1) Vedúcemu zamestnancovi určí zriaďovateľ – zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený zvýšeného o 24%

(2) Kritériá pre priznávanie príplatku za riadenie prerokuje zamestnávateľ so ZO OZ

#### **c/ Príplatok za zastupovanie**

(1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti súvislo dlhšie ako štyri týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ vyplatí nepedagogickému zamestnancovi odmenu za zvýšený pracovný výkon, počas zastupovania zamestnancov na PN, vo výške 10 EUR/na jeden deň.

#### **d/ Ostatné príplatky**

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

(2) Zamestnávateľ vyplatí učiteľovi MŠ príplatok za zmenu v sume 20 EUR.

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je rozdelená na dve časti príplatok 20 eur mesačne.



## **e/ Príplatok za činnosť triedneho učiteľa**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom príplatok za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede v sume 5% jeho tarifného platu, do ktorej je zaradený, zvýšený o 24 % .

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca príplatok v sume

**a)** 4% platovej tarify, platovej triedy a pracovnej triedy ,do ktorej je zaradený zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo u jedného začínajúceho odborného zamestnanca

**b)** 8% platovej tarify, platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

## **Článok 14**

### **Plat a náhradné voľno za prácu nadčas**

(1) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 zákona č. 553/2003 Z. z., nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. z. o rozsahu vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov zo dňa 07. októbra 2009 Z. z., v znení neskorších úprav a predpisov a v zmysle Usmernenia k práci nadčas, vydaného Ministerstvom školstva SR dňa 14.2. 2011.

(2) Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do štyroch mesiacov. So súhlasom zamestnávateľa a zamestnanca sa táto lehota môže predĺžiť.

## **Článok 15**

### **Výplata platu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne, najneskôr v pätnásty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca, ak to podmienky zriaďovateľa neurčia inak.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

## **Článok 16**

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie.**

(1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie alebo doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2015 je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v

zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume 2% z hrubého platu mesačne.

#### Štvrtá časť

### **Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti**

#### Článok 17

#### **Záväzky zamestnávateľa**

(1) Zamestnávateľ ( ekonómka školy ) bude informovať odborovú organizáciu o záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2015, ako aj o jeho zmenách.

(2) Zamestnávateľ ( ekonómka školy ) bude pravidelne štvrťročne informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (P1-04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní (§ 234 písm. a/ ZP).

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

#### **a/ Vyžiadať si predchádzajúce vyjadrenie ZO OZ v nasledovných prípadoch:**

- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (zák. č.152/1994 Zb. o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov),
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zák. č. 552/2003),
- vydanie pravidiel, smerníc o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) (§ 39 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88, ods. 1 ZP),
- určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133, ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideliť prácu a pri ktorých mu poskytne 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP ),

- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 7 písm. a) ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 7 písm. c) ZP).

**b/ Informovať odborovú organizáciu najmä:**

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§ 22 ods. 1 ZP),
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, najneskôr 1 mesiac vopred:
  - a) o chystaných opatreniach prechodu, vzťahujúcich sa na zamestnancov,
  - b) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
  - c) o dôvode prechodu,
  - d) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 7 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o:
  - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
  - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
  - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnávateľ 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 4 ZP),
    - o objeme a použití finančných prostriedkov na všetky zložky plátov v rámci celej organizácie a záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2015, ako aj o jeho zmenách,
    - o opatreniach, súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 NV SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov).

**c/ Vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom, pod následkom neplatnosti výpovede (§ 74 ZP),
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- dočasné prerušenie práce (§ 141 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 úhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50 EUR (§ 191 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze, alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k základným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237, ods. 2 písm. c) ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP).

**Poznámka:** Prerokovaním sa rozumie povinnosť oboznámiť odborový orgán s príslušným návrhom a požiadať ho o stanovisko. K tomuto účelu mu zamestnávateľ poskytuje potrebné informácie, konzultácie a doklady a v rámci svojich možností prihliada k jeho stanoviskám.

**d/ Umožniť odborovej organizácii** vykonanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov, vrátane mzdových predpisov a záväzkov, vyplývajúcich z tejto KZ a za týmto účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP).

## **Článok 18**

### **Záväzky odborovej organizácie**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa, za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

(3) Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základných organizácií, pôsobiacich u zamestnávateľa.

## Piata časť

### Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

#### Článok 19 Ochrana práce

(1) Zamestnávateľ, v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §§ 146-147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších úprav a predpisov (ďalej len zákon o BOZP), 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 prostredníctvom iného subjektu BTS PO.

(2) Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:

- a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziká a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach, vykonávaných zamestnancami (§ 6, ods.1 písm. c) zákona o BOZP),
- b) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP, obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6, ods. 1 písm. k) zákona o BOZP),
- c) vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP (§ 6, ods.1 písm. l) zákona o BOZP),
- d) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6, ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
- e) bezodkladne oznámiť vznik pracovného úrazu, iného úrazu alebo smrti, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu, v súlade s § 17, ods. 2 zákona o BOZP,
- f) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7, ods.1 zákona o BOZP),
- g) odstraňovať nedostatky, zistené kontrolnou činnosťou (§ 9, ods. 2 zákona o BOZP),
- h) vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov (ďalej OOPP), na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev, vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6, ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- i) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6, ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- j) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6, ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
- k) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6, ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),

- l) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre BOZP na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19, ods. 5 zákona o BOZP),
- m) znášať náklady, spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnanca (§ 6, ods.10 zákona o BOZP),
- n) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6, ods. 5 zákona o BOZP),
- o) vykonávať, v spolupráci s príslušným odborovým orgánom, každoročne previerku BOZP (spravidla v mesiaci apríl) na všetkých pracoviskách, za aktívnej účasti všetkých zamestnancov. Zamestnávateľ vypracuje súhrnnú správu, s uvedením spôsobu odstraňovania nedostatkov. Správu prerokuje s odborovým orgánom, ktorý vypracuje k nej stanovisko (§ 21, ods. 6 a 7 zákona o BOZP),
- p) znalosť noriem BOZP a ich aplikáciu v praxi považovať za trvalú súčasť kvalifikačných predpokladov,
- r) v prípade, že zamestnanec neodpracuje časť pracovnej zmeny z dôvodu, že v tomto čase preukázateľne poskytoval prvú pomoc, zamestnávateľ mu na tento čas poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.

## **Článok 20**

### **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:

- a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s OOPP,
- b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa, na základe záväzného pokynu, odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov prerušenie ďalšej práce,
- d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, v spolupráci s odborovou organizáciou, zhodnotiť minimálne:

- 1- krát ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP, vrátane návrhov a opatrení, smerujúcich k zlepšeniu stavu,
- 1- krát ročne rozsah a podmienky poskytovania OOPP, v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie OOPP.

## **Článok 21**

### **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ zabezpečí:

- a) vysielat' zamestnancov na preventívne lekárske prehliadky s ohľadom na výkon práce.
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- (c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
  - od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 65 % denného vymeriavacieho základu (Čl. 3, ods. 2 KZVS).
- (d) zamestnanec je povinný v období, v ktorom má nárok na náhradu príjmu, dodržiavať liečebný režim určený lekárom. Nárok na náhradu príjmu nemá zamestnanec, ak porušil liečebný režim určený lekárom, odo dňa porušenia liečebného režimu.
  - zamestnávateľ má právo vykonať kontrolu, či dočasne práceneschopný zamestnanec dodržiava liečebný režim.
  - zamestnávateľ má právo vykonať kontrolu dodržiavania liečebného režimu v obydli zamestnanca s jeho súhlasom alebo na mieste, kde je predpoklad, že sa dočasne zdržiava ( zákon č. 462/2003 § 5 odst. c) a § 9 odst. 3a 4.
  - zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch vyžaduje od zamestnanca potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti na výkon svojho povolania.

## **Článok 22**

### **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, v zmysle § 152 ZP, zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie, zodpovedajúce zásadám správnej výživy, priamo na pracoviskách, s výnimkou zamestnancov, vyslaných na pracovnú cestu, ak títo na svojom pracovisku neodpracovali viac ako 4 hodiny.

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

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z., v znení neskorších predpisov.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu, v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, v sume 0,30 EUR na jedno hlavné jedlo s účinnosťou od 1.1.2015.

(5) Odborový orgán, na podnet členov základných organizácií, v spolupráci so zamestnávateľom, zabezpečí preverenie úrovne stravovania s cieľom jeho skvalitnenia.

### **Článok 23** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

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

(2) Zamestnávateľ umožní podľa vopred dohodnutých podmienok prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 - 155 ZP

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

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

(5) Ročný plán kontinuálneho vzdelávania pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v zmysle §35, ods. 9 POZ vydá riaditeľ školy po prerokovaní s odborovou organizáciou a vyjadrení zriaďovateľa.

### **Článok 24** **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z tejto KZ a KZVS.**

(1) V roku 2015 sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne. Priamu a nepriamu výchovno -vzdelávaciu činnosť zamestnávateľ upraví v pracovnom poriadku školy vždy k začiatku daného školského roka.

(2) V roku 2015 sa u zamestnávateľa stanovuje dĺžka dovolenky nasledovne:  
Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov plus 5dní patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru po 18. roku veku.  
Dovolenka učiteľov materských škôl, vrátane riaditeľov materských škôl a ich zástupcov a asistentov učiteľa je 9 týždňov v kalendárnom roku.

(3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej 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) 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- 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.

(5) Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné vo výške dvoch funkčných plátov zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške dvoch funkčných plátov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(7) V prípade, že zamestnanec neodpracuje časť pracovnej zmeny z dôvodu, že v tomto čase preukázateľne poskytoval prvú pomoc, zamestnávateľ mu na tento čas poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.

(8) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení.

(9) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu. Na tento účel poskytne riaditeľ školy zriaďovateľovi zoznam takýchto zamestnancov, vždy do 1. 9. kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom zamestnanec dosiahne 50 alebo 60 rokov veku.

(10) Pri príležitosti Rezortného dňa poskytne zamestnávateľ všetkým zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré zamestnancom umožní čerpať v čase vedľajších prázdnin.

(11) Pri príležitosti Rezortného dňa poskytne zamestnávateľ vybraným pedagogickým a nepedagogickým zamestnancom finančnú odmenu z prostriedkov zamestnávateľa.

## **Šiesta časť**

### **Sociálny fond**

#### **Článok 25**

##### **Tvorba sociálneho fondu**

Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších úprav a predpisov a ustanoveniami KZVS na rok 2012. Zmluvné strany s a dohodli, že tvorba sociálneho fondu na rok 2015 je 1,5 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

#### **Článok 26**

##### **Použitie fondu**

(1) Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia Zákona NR SR č.152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595 /2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení zákona NR SR č. 315/2005 Z. z.

(2) Základná organizácia OZ PŠaV a MŠ Jurkovičova 17, Prešov s právnu subjektivitou sa dohodli na tvorbe sociálneho fondu. Dohoda zo dňa 12.november 2014 tvorí prílohu č. 2 tejto KZ.

(3) Pre čerpanie SF v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá, dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria prílohu č. 3 tejto KZ.

#### **Článok 27**

##### **Záverečné ustanovenia**

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

(2) Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela a končí sa uplynutím tohto obdobia, ak táto KZ neustanovuje inak.

(3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.

(4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali a súhlasia s jej obsahom.

(5) Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.

(6) Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.

(7) Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a u predsedu ZO OZ PŠaV pri MŠ Jurkovičova 17, Prešov.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Prešove dňa 21.01.2015

Anna Suchárová  
predsedníčka ZO OZ PŠaV  
pri MŠ Jurkovičova 17, Prešov

Tatiana Daráková  
riaditeľka MŠ  
Jurkovičova 17,Prešov

# Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

## Článok 1

### Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu, v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF"), v pôsobnosti zamestnávateľa. Jednotlivé položky vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov Materskej školy na ulici Jurkovičova 17,080 09 Prešov.
2. Príspevok zo SF sa poskytuje aj rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ, alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku.
3. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
4. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov, po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
5. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
6. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca, vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídelu. Zúčtovanie povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.
7. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

## Článok 2

### Tvorba sociálneho fondu

Zmluvné strany sa dohodli na nasledujúcej tvorbe SF:

a/ povinným prídedom, vo výške 1%

b/ ďalším prídedom, vo výške 0,5%

Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu na rok 2015 je 1,5 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

c/ z ďalších zdrojov, ktorými sú:

- zostatok SF k 31. 12. 2014, vedený na osobitnom účte MÚ Prešov
- /splátky návratných sociálnych výpomocí, poskytnutých v predchádzajúcich rokoch/
- /dary a dotácie/

### **Článok 3**

#### **Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

##### **1. Stravovanie**

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom príspevok na stravovanie v školskej jedálni, nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,30 EUR .

##### **2. Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť**

Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje dvojnásobok životného minima a ich skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravou, s výnimkou MHD a železničnou osobnou dopravou, sú najmenej 6,50 EUR mesačne.

Výdavky, vynaložené na dopravu do zamestnania a späť, je zamestnanec povinný preukazovať mesačne resp. kvartálne a zamestnávateľ je povinný sledovať funkčný plat zamestnanca, uplatňujúceho príspevok na dopravu do zamestnania a späť.

Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov, preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

Zamestnávateľ refunduje zamestnancovi cestovné 1,50 EUR na pracovný deň.

##### **3. Sociálna výpomoc nenávratná**

Zamestnávateľ, po schválení Odborovou organizáciou, poskytne zamestnancovi jednorazovú sociálnu výpomoc, diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

1. Pri zvlášť závažných ochoreniach zamestnanca, alebo rodinného príslušníka – dieťa, manžel ( onkologické ochorenia, srdcovo – cievne, ľadvinové a ďalšie) do výšky 200 EUR , 1- krát ročne. Výšku príspevku dohodne zamestnávateľ s odborovou organizáciou.

Prílohy: lekárske potvrdenie

2. Pri dlhodobej PN (2 -12 mesiacov), a odchode do invalidného dôchodku, vo výške rozdielu sociálnych dávok a priemerného mesačného platu, maximálne do výšky 200 EUR.

Prílohy: - lekárske potvrdenie

- potvrdenie o príjme zamestnanca

3. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma, požiar, výbuch plynu) do výšky 332 EUR

Prílohy:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody:

- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody

- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti

- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

4. Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov do výšky 332 EUR

Prílohy: úmrtný list

5. Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.

Prílohy: - úmrtný lis a potvrdenie o príjme rodiny

6. Pri úmrtí zamestnanca, ktorý sa sám staral o deti, poskytne zamestnávateľ sociálnu výpomoc deťom, podľa individuálneho posúdenia.

Prílohy: - úmrtný list

- potvrdenie o príjme

#### **4. Sociálna výpomoc návratná**

1. Zamestnancovi môže byť poskytnutá návratná sociálna výpomoc 1x za 48 mesiacov, a to v prípade, že má uhradené všetky pozdĺžnosti voči sociálnemu fondu. V odôvodnených prípadoch, pri zvlášť závažných, písomne doložených dôvodoch, sa zamestnancovi môže poskytnúť návratná sociálna výpomoc aj pri nesplnení hore uvedených podmienok. O opodstatnenosti takejto žiadosti musí kladne rozhodnúť odborová organizácia aj zamestnávateľ.

2. Pri rozviazaní pracovného pomeru je zamestnanec povinný vrátiť sociálnu návratnú výpomoc najneskôr do 3 mesiacov. Dohodu o splátkach uzavrie zamestnávateľ.

3. Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom, v spolupráci s Odborovou organizáciou.

#### **5. Dary**

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary:

- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca,
- za získanie Jánskeho plakety ( zlatá – 100 EUR, strieborná – 67 EUR, bronzová – 34 EUR)
- spoločenské stretnutie so zamestnancami, ktorí ukončili pracovný pomer ( kvety )
- rezortný deň ( kvety )
- pri záchrane života – vo výške 166 EUR

#### **6. Vzdelávacie zájazdy**

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na vzdelávacie zájazdy, zamerané na doškoľovanie zamestnancov a organizované zamestnávateľom, alebo profesijnými sekciami Rady ZO, podľa plánu akcií, schválených Radou ZO do výšky max. 67 EUR na jedného účastníka. V prípade neodôvodnenej neúčasti je zamestnanec povinný uhradiť 80% nákladov na osobu a pri následnom záujme o zájazd bude zaradený medzi náhradníkov.

Kritériá na výber účastníkov:

- každá sekcia pripraví ponukový list, na základe požiadaviek zo ZO
- členovia sekcií rešpektujú poradie výberu účastníkov zo ZO podľa ich vlastných kritérií
- pri výbere účastníkov sekcia zohľadní počet zamestnancov školy a školského zariadenia
- príspevok na jedného účastníka je určený rozpočtom, podľa jednotlivých akcií, rozdiel ceny zájazdu hradí účastník

#### **8. Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť**

Zo sociálneho fondu sa poskytne zamestnancom príspevok na školenie k otázkam BOZP, pracovnoprávných vzťahov a na obnovu Osvedčenia o odbornej spôsobilosti pre zamestnancov školských jedální, vo výške 34 EUR na osobu.

Po vzájomnej dohode zmluvných strán sa príspevok môže poskytnúť aj na iné vzdelávacie a kultúrno-spoločenské aktivity, organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou.

Zamestnávateľ poskytne zo sociálneho fondu príspevok na slávnostné podujatie pri príležitosti Rezortného dňa vo výške dohodnutej s odborovou organizáciou.

### **9. Telovýchova a regenerácia pracovnej sily.**

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na regeneráciu pracovných síl v sume dohodnutej s odborovou organizáciou.

Tieto zásady sú súčasťou KZ na rok 2015 a nadobúdajú účinnosť 1. januára 2015.

Anna Suchárová  
predsedníčka ZO pri MŠ Jurkovičova 17, PO

Tatiana Daráková  
riaditeľka MŠ Jurkovičova 17, PO

## **Článok 4 Rozpočet sociálneho fondu**

### **1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2015**

a/ povinný príděl vo výške 1,5%	4 223 EUR
b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	133,41 EUR

---

**Spolu:** **4 356, 41EUR**

### **2. Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2015 :**

a/ príspevok na stravovanie	1 950 EUR
-----------------------------	-----------

b/ príspevok na dopravu do zamestnania a späť	180 EUR
-	
b/ sociálna výpomoc nenávratná	100 EUR
c/ sociálna výpomoc návratná	
d/ dary:	
veniec, kvety	
e/ rekreačné pobyty	
f/ exkurzno – vzdelávacie zájazdy	
sekcia MŠ 1 x max.	100 EUR
g/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	
rezortný deň	
školenie k otázkam BOZP a PP vzťahov	
príspevok na obnovu osvedčenia – ŠJ	
h/ regenerácia pracovnej sily	1 626 EUR
h/ ostatné výdavky + rezerva	100, 41 EUR
	<hr/>
<b>Spolu:</b>	<b>4 356, 41 EUR</b>

Anna Suchárová  
predsedníčka ZO  
pri MŠ Jurkovičova 17, Prešov

Tatiana Daráková  
riaditeľka  
MŠ Jurkovičova 17, Prešov



## **Dodatok č. 1**

ku Kolektívnej zmluve na rok 2015.

Na základe § 5 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. zamestnávateľ zaradí zamestnanca do platovej triedy z hľadiska jej zložitosti, fyzickej záťaže a psychickej záťaže, ktorú má vykonávať podľa druhu práce dohodnutej v pracovnej zmluve (v pracovnej náplni) a podľa splnenia kvalifikačných predpokladov, ktoré sú potrebné na jej vykonávanie. Zamestnanci vykonávajúci pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce v oblasti stravovania sa zaraďujú do 2. až 6. platovej triedy.

V Prešove dňa 30.01.2015

Anna Suchárová  
predsedníčka ZO OZ PŠaV  
pri MŠ Jurkovičova 17, Prešov

Tatiana Daráková  
riaditeľka MŠ  
Jurkovičova 17,Prešov

## **D O D A T O K č. 2**

ku Kolektívnej zmluve na rok 2015

Článok 13:

Zamestnávateľ bude vyplácať za činnosť triedneho učiteľa obom učiteľkám v jednej triede striedavo:

1. od 1. augusta do 31. januára

2. od 1. februára do 31. júla

V Prešove dňa 30.01.2015

Anna Suchárová  
predsedníčka ZO OZ PŠaV

pri MŠ Jurkovičova 17, Prešov

Tatiana Daráková  
riaditeľka MŠ

Jurkovičova 17, Prešov