1.

Kolektívna zmluva

uzatvorená na obdobie od 1.1.2025 do 31.12.2027 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy (ZO OZ PŠaV) na Slovensku pri Materskej škole SNP 14, 900 01 Modra a jej EP (elokované pracoviská) Kalinčiakova 11, Sládkovičova 13 a Partizánska 88
IČO: 42267625
zastúpenou p. **Vierou Šustákovou** splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 28.10.2015 (príloha 1 tejto KZ)
(ďalej Odborová organizácia)

a

Materskou školou Sládkovičova 13, 900 01 Modra
IČO 42449138
Zastúpenou p. Mgr Luciou Šimkovou, riaditeľkou Materskej 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.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z § 3 zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 357/2001 – úplné znenie zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a úprav. Oprávnenie zástupcu odborovej organizácie rokovať a uzatvoriť túto zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 28.10.2015 ktorým ho výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy. Plnomocenstvo z 28.10.2015 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú dňa 01.09.2015 k zriaďovacej listine. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa v pracovnoprávnych vzťahoch zamestnancov obce.

(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 odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“, kolektívna zmluva vyššieho stupňa „KZVS“

Článok 2
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 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. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

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 pracovnoprávnych vzťahov. Podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2016. Účinnosť článkov KZ končí dňom 31. decembra 2021, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je dojednaná inak.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ / príloha č.2 KZ/.

(5) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 tejto KZ.

Článok 4
Zmena kolektívnej zmluvy

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

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to 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 uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

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

(2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľkou materskej školy / ďalej MŠ /. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

(3) Novo prijímaných 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 a odmeny

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov v tejto KZ a z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa Zákona č.553/2003Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone vo verejnom záujme.

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne v sume 15 € platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf a podľa § 90 ods. 5 ZP a v zmysle § 13 Novely zákona 553/2003 a v znení neskorších predpisov. /Zákon č. 318 ú2018 Z.z./

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.5 až 7. (§ 19 OVZ)

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške dvoch funkčných platov, ak má odpracovaných viac ako 10 rokov v danej organizácii, ak menej ako 10 rokov jeden funkčný plat (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok 5% jeho tarifnej triedy, do ktorej je zaradený.

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku:
a/ vo výške 500 € ak má odpracovaných od 2 rokov do 5 rokov v danej organizácii. (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ)

b/ vo výške jedného funkčného platu, ak má odpracovaných viac ako 5 rokov a menej ako desať rokov v danej organizácii.
c/vo výške jedného funkčného platu + finančný príspevok vo výške 500, -€, ak má odpracovaných viac ako 10 rokov v danej organizácii

Článok 8
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.(§ 10 OVZ).

(2) Za účelom objektívneho vyplácania osobného príplatku sa zmluvné strany dohodli, že zamestnávateľ prizná výšku osobného príplatku rovnako všetkým pedagogickým aj nepedagogickým pracovníkom vo výške minimálne 5% z tarifného platu u nepedagogického zamestnanca, a minimálne 5 % z tarifnej triedy 0 platovej tarify u pedagogického zamestnanca, do ktorej je zaradený. Osobný príplatok sa nevzťahuje na zamestnanca, ktorý je v skúšobnej dobe.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa o ds.1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé eurá nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

(4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje v mesiaci november prehodnotiť mzdový fond a vyplatiť v mzde za mesiac november príslušného kalendárneho roku odmeny tak, aby po zohľadnení mzdových prostriedkov na mesiac december vyčerpali celý ročný mzdový fond.

(6) Príplatok za riadenie - zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli, výška príplatku za riadenie bude v zmysle zákona č. 553/2003, § 8 prílohy č. 6 v závislosti od náročnosti riadiacej práce stupňa riadenia vo výške od 15% do 20%

Článok 9
Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

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

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý písomne prejaví súhlas o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu OZ PšaV, číslo účtu : 11491378/0900, vo výške 0,5 % čistej mzdy vždy do 25. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom na základe hodnotenia odmenu jeho práce za posudzované obdobie, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa minimálne 1 rok, a podľa platného poriadku odmeňovania. Odmeny budú vyplatené vo výplatnom termíne za mesiac jún a november. Na poskytnutie odmeny a jej výšku nie je právny nárok.

(5) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku č.3 všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 10
Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) a b) Zákonníka práce odstupné, a to vo výške:

a)najmenej 2 funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a viac ako dva roky.

b) najmenej 3 funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov.

(2) Pri prvom odchode na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume jeho troch funkčných platov (1x v súlade zo§76 ZP, 1x v súlade s KZVS, 1x v súlade s podnikovou KZ).

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a, a b/ ZP, a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa odstupné vo výške uvedenej v bode č.1 tohto článku.

(4) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na jeho požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.

(5) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na vydanie potvrdenia o zápočte odpracovaných rokov u neho a na potvrdenie o priemernom zárobku dosiahnutom u neho.

Článok 11
Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok vo výške 2,5% z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov na DDS zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na DDS v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve.

(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 12
Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat nepedagogickým zamestnancom , ktorí vykonávajú pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zákona 553/2003/.

Článok 13
Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle KDVS a v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľa ustanovuje počas trvania KZ pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.

Článok 14
Dovolenka na zotavenie

(1) V zmysle KD VS a v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania , zamestnávateľ predlžuje sa zamestnancom výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1 až 3 ZP o jeden týždeň.

(2). Nad rámec KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok nepedagogického zamestnanca, zamestnávateľ predlžuje nepedagogickému zamestnancovi výmeru dovolenky o ďalších 5 dní za celý kalendárny rok s neobmedzenou platnosťou.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15
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 tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16
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.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 330 €. 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 17
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi, v zmysle zákona č. 152/1998 o sťažnostiach. 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 (§ 13 ZP).

Článok 18
Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

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

a) telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, príp. faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu,
b) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
c) zaplatiť všetky prevádzkové náklady / energie, poplatky spojov a pod./
d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
e) priestory pre činnosť odborovej organizácie

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich .

Článok 19
Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136, 240 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie

- predseda výboru ZO 6 dní v roku,
- členovia orgánov OZPŠaV na Slovensku podľa potreby

(2)Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov

- predseda výboru ZO podľa potreby
- členovia orgánov OZPŠaV na Slovensku 2 dni v roku

Článok 20
Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 tejto KZ.

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

(3) Členovia odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktorí 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.

Článok 21
Záväzky zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ bude informovať odborovú organizáciu o rozpočte na mzdové prostriedky na každý rok, ako aj o zmenách.

(2) Zamestnávateľ bude pravidelne raz ročne k 31.12. informovať odborovú organizáciu o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbory hospodárske a štatistické výkazy (P1-4) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní.

Článok 22
Ochrana práce

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v zmysle platných právnych predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

Článok 23
Zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad nad rámec stanovený ZP z prevádzkových nákladov

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 dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 70 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003)

d/ maximálne 7 dní pracovného voľna s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manžela, manželky, družky, druha, alebo iného priameho rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia a späť s náhradou mzdy

e/ pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívnu lekársku prehliadku súvisiacu s tehotenstvom.

Článok 24
Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

(1) Pracovné voľno na regeneráciu pracovnej sily /riaditeľské voľno/:
- pre všetkých zamestnancov 2 dni v roku s náhradou mzdy podľa rozhodnutia riaditeľa školy.

(2)Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 25
Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane ponúknutého nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, počas uzatvorenia prevádzky poskytne stravovanie v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa. Za pracovnú zmenu sa považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla/ § 152 ods. 3 ZP/ 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 0,40 € na jedno hlavné jedlo.

(5 Zamestnávateľ zabezpečí počas prerušenia prevádzky kuchyne zamestnancom MŠ, ktorí sú na pracovisku stravné lístky podľa §152 Zákonníka práce.

Článok 26
Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov podľa § 153 ZP, prípadne jej zvyšovanie podľa §154-155 ZP, a dbať na to, 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 v spolupráci s odborovou organizáciou uvoľní na školenie vedúcich zamestnancov školských zariadení a predsedov ZO OZ, ktoré sa považujú za výkon práce. Náklady spojené s týmito školeniami sa uhradia zo sociálneho fondu.

(4) Členovia OZPŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu podľa požiadaviek členov a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom po 5 ročnom členstve v OZ.

Štvrtá časť

Článok 28
Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom fonde.

Fond sa tvorí ako úhrn:

a) povinného prídelu vo výške 1% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovno-právne účely.

b) ďalším prídelom dohodnutým v KZ vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok /KZVS/

(2) Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia Zákon NR SR č. 152 z 31.5.1994 o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona 595/2003 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, v znení zákona NR SR č. 315/2005 Zb.z.

(3) Pre čerpanie sociálneho fondu v podmienkach zamestnávateľa sú záväzné kritériá dohodnuté medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, ktoré tvoria Prílohu č. 1 tejto KZ.

(4) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na DDS na obdobie platnosti KZ nasledovne:

Celková suma na DDS je tvorená:

a) sumou uhrádzanou podľa uzatvorených zamestnávateľských zmlúv do 1.1.2013 a

b) sumou 2,5 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov predstavujúcou príspevok na DDS v zmluvách uzatvorených počas trvania KZ a na úpravu podľa zmlúv v písm. a)

Piata časť

Článok 29
Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy 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.

(3) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári. Zamestnávateľ zabezpečí, aby jedna kópia originálu KZ bola k dispozícii na pracovisku zamestnávateľa.

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

(5) Kolektívne vyjednávanie medzi štatutárom MŠ a odborovou organizáciou k tejto Kolektívnej zmluve bolo ukončené dňa 02.12.2024

(6) Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí novej KZ na ďalšie obdobie najmenej tri mesiace pred uplynutím lehoty platnosti tejto KZ, pričom platí princíp spoločnej informovanosti.

(7) Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.

(8) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Modre dňa 08.12.2024

Viera Šustáková
za základnú organizáciu

V Modre dňa 08.12.2024

Mgr. Lucia Šimková
za zamestnávateľa MŠ