

# **Kolektívna zmluva na rok 2019**

**uzatvorená dňa 15.1.2019 medzi zmluvnými stranami:**

**medzi ZO OZ PŠaV pri MŠ Čergovská 14, Prešov zastúpenou predsedníčkou ZO OZ  
Evou Bučkovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej  
zmluvy na základe plnomocenstva zo dňa 6.12.2018  
(ďalej odborová organizácia)**

**a**

**MŠ Čergovská 14. Prešov zastúpená štatutárom Gabrielou Žabkovou, riaditeľkou MŠ  
(ďalej zamestnávateľ)**

**Prvá časť**  
**Úvodné ustanovenia**

**Článok 1**  
**Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

(1) ZO OZ PŠaV má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov, v znení neskorších predpisov a podľa článku 10 ods. 1 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 a zo splnomocnenia zo dňa 6.12.2018 ktorým výbor ZO OZ pri MŠ Čergovská 14 splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Evu Bučkovú-predsiedničku ZO OZ pri MŠ Čergovská 14, Prešov. Splnomocnenie zo dňa 6.12.2018 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľky MŠ, ako štatutárneho zástupcu 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 Zákona č. 311/2001 Z. 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 zamestnancoch skratka „POZ“,

**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.

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

(4) 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 odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.

(5) Výbor ZO OZ 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 zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy, alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z KZ,
- vyžadovať od zamestnávateľa, správy o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly, alebo na realizáciu návrhov, ktoré podali odborové orgány, vykonávajúce túto kontrolu.

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

(7) 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, práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, ochrany práce a 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.

(3) 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.

(4) KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle školy a končí uzatvorením kolektívnej zmluvy na ďalší rok.

### **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) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti 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 dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia 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, že po podpísaní dvoch rovnopisov KZ jeden rovnopis doručí predsedovi ZO OZ PŠaV pri MŠ Čergovská 14, 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.
- (3) Z oboznámenia zamestnancov s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (4) Nových zamestnancov, prijatých do pracovného pomeru, oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 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 nedodržaním záväzkov z tejto KZ, môžu zmluvné strany použiť aj krajné 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, 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. 6 ZP).

## **Článok 8**

### **Riešenie kolektívnych sporov**

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku 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 dodatku 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 500- €.

## **Článok 9**

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

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných 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. 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 štatutárnym orgánom ZO
  - b) priestory na konanie členských schôdzí
  - c) priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti, v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov
  - (d) priestory zamestnávateľa na zasadnutia základnej organizácie ZO OZ PŠaV a školenia organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam a problematike BOZP
- (2) 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 odborovej organizácie**

(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 odborovej organizácie č. SK82 0900 0000 0000 1149 1378 vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu člena a v prospech účtu príslušnej ZO OZ pri MŠ Čergovská 14, Prešov 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**

#### **Záväzky, 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 a odborných zamestnancov v najvyššej platovej tarife platovej triedy do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe (§ 7 ods. 4 zákona č. 553/ 2003 Z. z.).

## Článok 13

### Príplatky

#### (1) Príplatok za výkon špecializovanej činnosti:

- A) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa príplatok v sume
  - a) 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede,
  - b) 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach
  
- B) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného 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.

#### (2) Osobný príplatok

- a) 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 príslušnej školy pre poskytovanie osobných príplatkov a odmien. Kritériá na priznanie osobného príplatku vypracuje zamestnávateľ, alebo (po poverení zamestnávateľom) riaditeľ školy.

- b) na účel mimotarifných zložiek platu (osobný príplatok) vyčlení zamestnávateľ v rozpočte a zamestnancom vyplatí sumu minimálne 6% zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov

- c) znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len 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 v plnom rozsahu zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu, ak bol zamestnanec písomne upozornený na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ak pominuli dôvody pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria) a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.

d) podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka a v priebehu roka, ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.

e) 5% navýšenie platu pre nepedagogických zamestnancoch z roku 2015 ostáva v ich osobných príplatkoch

### **(3) Príplatok za riadenie**

a) vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.

b) Vedúcemu pedagogickému zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

### **(4) Príplatok za zastupovanie**

a) 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.

b) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca odmenu za zvýšený pracovný výkon počas zastupovania za PN alebo OČR vo výške 11,- eur na jeden deň.

### **(5) Kreditový príplatok**

(a) Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti, profesijným rozvojom v kariérnom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom najviac 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(b) kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci v ktorom PZ alebo OZ získal potrebný počet kreditov

### **(6) Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca**

a) Začínajúceму pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho zamestnanca. príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.



b) príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérneho stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

#### **(7) Ostatné príplatky**

- a) Zamestnávateľ bude realizovať vyplácanie príplatkov za prácu v noci, v sobotu alebo v nedeľu a za prácu vo sviatok v zmysle §§ 16-18 OVZ.
- (b) Zamestnávateľ vyplatí učiteľovi materskej školy príplatok za zmenu v sume 24 € mesačne
- (c) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je rozdelená na dve alebo viac častí príplatok 24 € mesačne

### **Článok 14**

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

- (1) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 a § 19a OVZ, nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z.z v znení neskorších predpisov, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov v zmysle usmernenia k práci nadčas vydaného MŠ V V a športu SR zo dňa 14.2.2011
- (2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancovi čerpať náhradné voľno najneskôr do uplynutia 3 kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom sa táto lehota môže predĺžiť.
- (3) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená 30 % a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.
- (4) ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna podľa ods.3 patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odst.2

### **Článok 15**

#### **Výplata platu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne. Termín splatnosti je trinásť deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti mzdy podľa predchádzajúceho odseku.

## **Článok 16**

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

- (1) Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie počas roka 2019 je 2% z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na dôchodkovom sporení.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume 2% z hrubého platu mesačne.

## **Štvrtá časť**

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

## **Článok 17**

### **Záväzky zamestnávateľa**

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

1. vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie 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, § 84 ZP)
- vydanie pravidiel, smerníc o ochrane práce, bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (ďalej BOZP) (§ 39 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžitú zrušenie pracovného pomeru zástupcovi zamestnancov, na ktorého sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240, ods. 8 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 1a 2 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),

- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytne minimálne 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),

## **2. písomne 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
- o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- dôvode prechodu,
- o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov (§ 29 ods.1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa dvakrát ročne (§ 47 ods. 4 ZP),
- o pracovných miestach, ktoré sa u neho uvoľnili alebo vznikli (§ 48 ods. 8 ZP),
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP),

### **- pri hromadnom prepúšťaní o:**

- dôvodoch hromadného prepúšťania,
- počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnávateľ zamestnáva,
- dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
- kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),
- výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 4 ZP),
- objeme a použití finančných prostriedkov na všetky zložky plátov v rámci celej organizácie a záväznom limite mzdových prostriedkov na rok 2018, 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).
- 1x štvrt'ročne o použití mzdových prostriedkov, poskytovať štatistické výkazy/SKOL 1/04/ a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní/§ 29 odst.2 a § 238 odst.2 ZP)

## **3. 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 alebo ho obmedziť, predovšetkým možnosť ich umiestnenia vo vhodnom zamestnaní na iných svojich pracoviskách a opatrenia na zmiernenie nepriaznivých dôsledkov hromadného prepúšťania zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom, pod následkom neplatnosti výpovede (§ 74 ZP),
- porušenie pracovnej disciplíny zamestnancov po následkom neplatnosti –upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),

- zavedenie pružného pracovného času (§86 ods.1ZP)
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien /§133,ods.3ZP/
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca ,dôvodne podozrivého z o závažného porušenia pracovnej disciplíny (§ 141a ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 7 písm. a) ZP),
- opatrenia, zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím a zásadné otázky starostlivosti o týchto zamestnancov (§ 159, ods. 4 ZP),
- požadovanú úhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca, ak presahuje 50 € (§ 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).

#### **4. umožniť odborovej organizácii**

- vykonanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych 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).
- kontrolnú činnosť v oblasti BOZP prostredníctvom zväzového inšpektora BOZP OZ PŠa V

Poznámka: Prerokovaním sa rozumie povinnosť písomne 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. prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

### **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.

(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.

## **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:

- 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
- kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
- c požadovať od zamestnávateľa, na základe záväzného pokynu, odstránenie závad v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov prerušenie ďalšej práce

- upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a prácu v noci, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
- zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

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

- jedenkrát ročne pracovnú neschopnosť, úrazovosť a úroveň BOZP, vrátane návrhov a opatrení, smerujúcich k zlepšeniu stavu,
- jedenkrát 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 sa zaväzuje:**

- pravidelne vysielat' zamestnancov na preventívne lekárske prehliadky s ohľadom na výkon práce na svoje náklady,
- vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej 1x ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na seba spoznávanie a riešenie konfliktov.
- počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
- -od prvého do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 40 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

## **Článok 22**

### **Rekreačná starostlivosť**

(1) Základná organizácia zabezpečí, v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení, organizovanie rekreačných pobytov v čase hlavných i vedľajších

prázdnin. Podľa vnútrozväzových zásad poskytne príspevok na rekreácie pre zamestnancov členov OZ PŠaV a ich rodinných príslušníkov.

**(2) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení a dohode s OO.**

## Článok 23

### 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 pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie najmä 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 % ceny 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 0,40 € na jedno hlavné jedlo.

(5) V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení, zabezpečí zamestnávateľ stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali aspoň štyri hodiny prostredníctvom stravovacích poukážok, ktorých hodnota je najmenej 75 % 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.

(6) 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. 3 a 4.



(7) Odborová organizácia, na podnet členov základných organizácií, v spolupráci so zamestnávateľom, zabezpečí odborné preverenie úrovne závodného stravovania s cieľom jeho skvalitnenia.

## **Článok 24**

### **Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov**

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

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov podľa §§ 153 - 155 ZP a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami, zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- a) 5 pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
- b) ďalších 5 pracovných dní na prípravu a vykonanie I. alebo II. atestácie

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

(5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v čase ich účasti na školení organizovanom orgánom odborovej organizácie k pracovnoprávnej problematike alebo problematike BOZP.

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

## **Článok 25**

### **Ostatné nároky a práva zamestnancov z tejto KZ**

(1) V roku 2019 sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 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.

(2) V roku 2019 sa u zamestnávateľa stanovuje dĺžka dovolenky nasledovne:

Predlžuje sa výmera dovolenky za kalendárny rok nad rozsah stanovený v §103 ZP u pedagogických zamestnancov o 1 týždeň, a u ostatných zamestnancoch o 2 týždne nad rozsah stanovený ZP.

(3) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ ukončí 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

- dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
- štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov

(4) Zamestnancovi patrí po 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

- 2-násobku jeho funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval menej 2 roky
- 3-násobku jeho funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov
- 4- násobku jeho funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
- 5- násobku jeho funkčného platu ak jeho pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
- 6- násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 20 rokov.

5) Pri prvom skončení pracovného pomeru **dohodou so zamestnancom bez udania dôvodu do konca kalendárneho roka, v ktorom mu vznikol nárok na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok**, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odstupné** v sume

- a) **troch** funkčných plátov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá menej ako 5 rokov,
- b) **štyroch** funkčných plátov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá nepretržite viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- c) **piatich** funkčných plátov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá viac ako 10 rokov

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný **predčasný starobný dôchodok** na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po skončení, **odstupné** v sume

- a) **troch** funkčných plátov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá menej ako 5 rokov,
- b) **štyroch** funkčných plátov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá nepretržite viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- c) **piatich** funkčných plátov zamestnanca, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa trvá viac ako 10 rokov

(8) 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** vo výške **troch** funkčných plátov zamestnanca, ak zamestnanec požiadá o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

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

(10) 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.

(11) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení a po dohode s OO.

(12) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu.

(13) Za kvalitné vykonávanie pracovných činností vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi pri dovŕšení veku 60 rokov odmenu vo výške funkčného platu.

(14) Pre účely odmeny podľa odst. 9 a 10 tohto článku poskytne riaditeľ školy zamestnávateľovi zoznam takýchto zamestnancov vždy do k 1.9. kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom zamestnanec dosiahne 50 resp. 60 rokov veku.

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

(16) Pri príležitosti Rezortného dňa poskytne zamestnávateľ oceneným zamestnancom finančnú odmenu z prostriedkov zamestnávateľa do výšky 200 €.

## **Šiesta časť Sociálny fond**

### **Článok 26 Tvorba sociálneho fondu**

Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v znení neskorších úprav a predpisov. Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu na rok 2018 je 1,5% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

## Článok 27 Použitie fondu

1) Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzne ustanovenia zákona NR SR č.152/1994 Z.z o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595/2003 Z.z o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov

## Článok 28 Záverečné ustanovenia

1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenia plnenia záväzkov a práv tejto KZ vykonávať polročnou písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ, a to za 1. 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 piatich exemplároch ktorú dostane po jednom podpísanom exemplári:

- riaditeľka školy a ekonómka školy Ing. Klaudia Pľutová
- predsedníčka ZO OZ pri MŠ Čergovská 14
- p. Melánia Hlavková- odd. PAM
- verejné miesto prístupné všetkým zamestnancom
- webová stránka školy

4) Zmluvné strany vyhlasujú že sa s touto KZ oboznámili a súhlasia s jej obsahom

5) Táto KZ je záväzná 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 3 mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak to jedna zo zmluvných strán požiada.

Súhlas s obsahom tejto KZ potvrdzujú obe zmluvné strany podpisom svojich zástupcov

Eva Bučková  
predseda ZO OZ PŠaV  
pri MŠ Čergovská 14

*Bučková*  
Org. č. 73-1051-707  
Základná organizácia  
OZ PŠaV na Slovensku  
MŠ Čergovská ul.  
080 01 PREŠOV

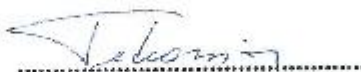
Gabriela Žabková  
riaditeľka MŠ

*Žabková*  
MATERSKÁ ŠKOLA  
Čergovská 14, 080 01 PREŠOV

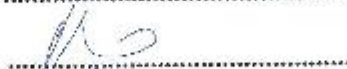
## PLNOMOCENSTVO

Výbor ZO OZ PŠaV na Slovensku pri MŠ Čergovská 14 Prešov  
splnomocňuje predsedu ZO OZ p. Evu Bučkovú aby zastupovala v plnom  
rozsahu bez obmedzenia našu ZO OZ v rokovaní so zamestnávateľom  
o uzatvorenie KZ na rok 2019 ako aj podpísanie našej KZ.

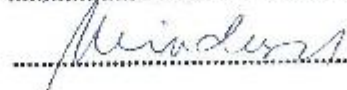
Petroniová Darina



Mgr. Obročníková Danka



Gabriela Mindášová

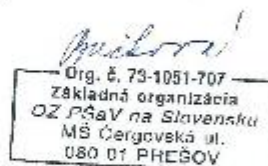


Splnomocnenie prijímané

Eva Bučková

predseda ZO OZ pri MŠ

V Prešove 6.12.2018



## **Príloha č. 2**

### **Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

#### **Rozpočet sociálneho fondu na rok 2019**

Zmluvné strany sa dohodli na zásadách pre tvorbu a použitie sociálneho fondu a rozpočte sociálneho fondu na rok 2019 v nasledujúcom znení:

### **Čl. 1**

#### **Všeobecné ustanovenia**

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona c.152/1994 (ďalej len "SF") v z. n. p. v pôsobnosti zamestnávateľa. Jednotlivé položky vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov MŠ Čergovská 14, 080 01 Prešov

(2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť aj ich rodinným príslušníkom.

(3) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu sa použitia 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 č. ú 4008470136/7500. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 10 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídely. Zúčtovanie povinného prídely vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

(7) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

(8) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Ing. Klaudia Hurková

(9) Tieto zásady sa môžu v priebehu roka meniť a dopĺňať formou dodatku ku KZ

## Čl. 2

### Tvorba sociálneho fondu

**Zmluvné strany sa dohodli na nasledujúcej tvorbe SF:**

- a) povinným prídélom vo výške 1%
- b) ďalším dohodnutým prídélom vo výške 0,5% zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- c) z ďalších zdrojov, ktorými sú:
  - zostatok SF k 31. 12. 2018 vedený na osobitnom úcte zamestnávateľa
  - splátky návratných sociálnych výpomocí poskytnutých v predchádzajúcom roku
  - dary a dotácie

### Čl. 3

#### Rozpočet sociálneho fondu

<b>Tvorba</b>	<b>Rozpočet v €</b>
Prevod z roku 2018	447,09 €
Povinný prídela vo výške 1,5 %	2500 €
Splátky návratných sociálnych výpomoci	840 €
<b>Spolu</b>	<b>3 787,09 €</b>

<b>Čerpanie</b>	<b>Rozpočet v €</b>
Príspevok na stravovanie	1410,00 €
Sociálna výpomoc nenávratna	100,00 €
Sociálna výpomoc návratná	1000 €
Dary	350,00 €
Exkurzno-vzdelávacie zájazdy	300,00 €
Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia činnosť	500,00 €
Ostatné výdavky, rezerva	127,09 €
<b>Spolu</b>	<b>3787,09 €</b>

(1)

### Čl. 4

#### Použitie a čerpanie sociálneho fondu

##### **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na stravu v zariadení školského stravovania nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,40 €.

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

(1) Zamestnávateľ poskytne príspevok zo SF na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým nepedagogickým zamestnancom, ktorých skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou s výnimkou MHD a železničnou dopravou sú najmenej 6,50 € mesačne.



- (2) Výdavky vynaložené na dopravu do zamestnania a späť je zamestnanec povinný preukázať mesačne
- (3) Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku ako aj evidenciu dokladov preukazajúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

### **Sociálna výpomoc nenávratná**

(1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

a) Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka, ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy 100,00 €

Prílohy: úmrtný list

2. Pri úmrtí zamestnanca sa poskytne sociálna výpomoc druhému z manželov vo výške 100,00

Prílohy: úmrtný list

### **Sociálna výpomoc návratná**

(1) Zamestnancovi sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 500,- €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi Odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo Výbore Odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstúpi zamestnávateľovi.

(2) Zamestnancovi bude poskytnutá sociálna výpomoc v prípade, že:

a) žiada prvý krát o poskytnutie sociálnej návratnej výpomoci,

b) vrátil poskytnutú sociálnu návratnú výpomoc v plnej výške,

(c) splátka poskytnutej sociálnej výpomoci bude najnižšia suma 20 €

(3) Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do 6 mesiacov.

(4) Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s Odborovou organizáciou.

(5) Žiadosť o poskytnutie sociálnej výpomoci si zamestnanec môže podať 2x ročne vždy k 15. aprílu a k 15. októbru daného roka.

### **Dary**

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku

- a) 100,00 € pri prvom odchode do dôchodku
  - b) zakúpenie kvetov pri životnom jubileu 50 rokov, 60 rokov a odchode do dôchodku, ocenení
  - c) za získanie Janského plakety vo výške
    - zlatá – 100 €
    - strieborná – 70 €
    - bronzová – 40 €
- prílohy: potvrdenie o získaní Jánskeho plakety

### **Exkurzno-vzdelávacie zájazdy**

Zo sociálneho fondu sa bude hradiť príspevok na exkurzno-vzdelávacie zájazdy organizované profesijnými sekciami odborovej organizácie podľa plánu akcií, schváleného odborovou organizáciou vo výške 60,00 € na jedného účastníka, pričom rozdiel do požadovanej sumy zájazdu si účastník uhradí sám. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

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

1. Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na seminár, školenie a vzdelávanie zamestnancov v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch organizovaných zriaďovateľom a odborovým orgánom do výšky 40 € (osobu) 2 x ročne

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

Tieto zásady sú prílohou KZ na rok 2019 a nadobúdajú účinnosť dňom podpísania KZ na rok 2019 a ich účinnosť končí uzatvorením a podpísaním KZ na nasledujúci rok.

Bučková Eva  
predseda ZO OZ PŠaV

Žabková Gabriela  
riaditeľka MŠ Čergovská 14





