Základná organizácia OZPŠaV pri Materskej škole Gelnická 34, 831 06 Bratislava

Materská škola Gelnická 34, 831 06 Bratislava

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

BRATISLAVA 2025- 2026

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 20.12.2024 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole Gelnická 34, 831 06 Bratislava, zastúpenou Mgr. Denisou Valovičovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 ods. 2 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 14.12.2022
(ďalej Odborová organizácia)

a

Materskou školou so sídlom v Bratislave, Gelnická 34, IČO: 360 63 991, zastúpenou Dobroslavou Luknárovou, riaditeľom 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.
Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 14.12.2022, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Denisou Valovičovou, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 14.12.2022 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.4.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy 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 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".

Článok 2
Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

(1) 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.
(2) 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 pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

(3) **Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2025 a končí 31.12.2026.**

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 dodatkom ku KZ zmeniť do budúcna ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a to v závislosti od schváleného rozpočtu zamestnávateľa. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom 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 riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.

(3) 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, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie

(1) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

2. Príplatok za zastupovanie

(1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).

(2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

3. Príplatok za zmennosť

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne minimálne v sume **20 €** platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf - podľa§ 13 zákona č. 553/2003 Z. z.

4. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

(1) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.(§ 13b OVZ)

(2) Pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% (§ 13b OVZ).

(3) Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4%, platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

5. Príplatok za prácu v noci

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

6. Príplatok za prácu v sobotu a nedeľu

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu príplatok 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu a v nedeľu príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

7. Príplatok za prácu vo sviatok

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

8. Plat za prácu nadčas

(1) Ak nie je možné vyčerpať náhradné voľno za prácu nadčas, vtedy 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).

9. Osobný príplatok

Zamestnávateľ prerokuje so zástupcom odborovej organizácie a podľa množstva finančných prostriedkov rozhodne o priznaní osobných príplatkov:

(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) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 5 % zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(3) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zamestnancovi počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zamestnávateľ zamestnancovi osobný príplatok odoberie alebo zníži na úroveň, ktorá zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.

(4) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré sú súčasťou Zákona o odmeňovaní č. 553.

(5) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods.1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku školského roka spravidla na celý školský rok.

(6) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo dobratie osobného príplatku.

10. Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

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

a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,

b) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,

c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

(2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

(3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj s určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(4) Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

(5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie, alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

(6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

(7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

(8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

9) Od 1.9.2019 sa podľa 32g zákona č. 553/2003 Z.z. kreditový príplatok priznaný PZ alebo OZ podľa predpisov účinných do 31.8.2019 považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31.8.2026.

11. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

(1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.

(2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.

(3) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnane. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

12. Odmeny

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/OVZ) v prípade, že zamestnanec odpracoval aspoň 3 roky v organizácii a v posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.
Zamestnávateľ vyplatí odmenu nasledovne

- od 3 rokov do 5 rokov 50% funkčného platu,
- nad 5 rokov do plnej výšky jeho funkčného platu.

(2) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za mimoriadne vykonanú prácu.

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

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

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

(3)Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods.8 ZP a § 131 ods.7 ZP).

Článok 9
Odstupné a odchodné

1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo písm. f) z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru **odstupné** (§76 ZP ods. 1) v sume:

a) **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) **štvornásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trvale **najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,**

c) **päťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,**

d) **šesťnásobku** jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval **najmenej dvadsať rokov.**

2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo písm. f) z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru **odstupné** v sume (§76 ZP ods. 2):

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 trval **najmenej dvadsať rokov.**

3) **Pri prvom skončení pracovného pomeru** po nadobudnutí nároku **na starobný dôchodok** alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** v sume jeho **dvojnásobku funkčného platu** (§76a ods.1 ZP).

4) Po skončení pracovného pomeru a po priznaní **predčasného starobného dôchodku** zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné** v sume jeho **dvojnásobku funkčného platu** (§76a ods.2 ZP), ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(5) Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnemu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom **nedohodne inak**. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

(6) Odchodné patrí zamestnancovi len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.

Článok 10
Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zamestnávateľ sa nezaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca.

Článok 11
Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, 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 zák. č.553/2003 Z. z.).

Článok 12
Pracovný čas zamestnancov

(1) V zmysle záujmu vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje 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 sa ustanovuje pracovný čas **36 a ¼ hodiny** týždenne.

Článok 13
Dovolenka na zotavenie

(1) V zmysle záujmu vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP **o jeden týždeň.**

(2) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.

(3) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je šesť týždňov v kalendárnom roku.

(4) Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšili 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je šesť týždňov v kalendárnom roku.

(5) Dovolenka pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca podľa zákona č. 138/2019 Z. z. (§ 103 ods. 3 ZP) je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(6) Po dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec čerpať päť dní dovolenky podľa potreby zamestnanca (dovolenka s ktorou disponuje zamestnanec) za kalendárny rok mimo školských prázdnin.

(7) V odôvodnených prípadoch môže zamestnanec čerpať aj viac ako päť dní dovolenky počas kalendárneho roka mimo školských prázdnin, ak to umožňujú prevádzkové dôvody.

(8) Zamestnávateľ sa zaväzuje žiadané pracovné voľno poskytnúť za nasledovných podmienok:

a) pracovné voľno sa poskytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa aspoň 3 pracovné dni vopred,
b) pracovné voľno sa poskytne len ak tomu nebránia prevádzkové dôvody zamestnávateľa,

(9) Pracovné voľno sa neposkytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa o pracovné voľno len v deň, kedy si chce pracovné voľno čerpať. V takomto prípade zamestnanec má nárok na pracovné voľno len v zmysle iných ustanovení ZP (§ 141 ods. 2 ZP)

(10) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky zamestnávateľ oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú (starú) dovolenku (§ 113 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca. (§250b ZP)

Tretia časť
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

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

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

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

Článok 15
Riešenie kolektívnych sporov

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

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

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

Článok 16
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov 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 tým 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 ods.6 ZP).

Článok 17
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.

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

- jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia alebo počítačového spojenia na

odosielanie správ e -mailom a využívanie internetu,

- 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,
- priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o
- pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti
- zamestnancov.

(3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však: **predsedovi výboru ZO 3 dni v roku.**

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

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a zmien vyplývajúcich z § 13 antidiskriminačného zákona č. 365/2004 Z.z. a tejto KZ, najmä:

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

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.7 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP)
- určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia 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 dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi prideľovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 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.5 písm. a/ ZP)
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods.5 písm. b/ ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití (zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods. 1 ZP)
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým

a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
b) o dôvodoch prechodu
c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za..1/2 roka..(§ 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 rozviazal
  c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
  d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
  e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP)
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbory hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania OOP)

c) **vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:**

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 50 eur (§ 191 ods. 4 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 zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP)
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú 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)

d) **umožniť odborovej organizácii** vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP)

Článok 19
Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.

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

(3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

(4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 20
Bezpečnosť a ochrana práce

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zákona č. 309/2007 Z. z. (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :

a) zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko 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 registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods.5 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 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 bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
m) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov(§ 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) umožniť vykonávanie kontroly plnenia úloh zamestnávateľa v oblasti BOZP (§ 29 zákona o BOZP),
p) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskych preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
q) Zamestnávateľ zabezpečí na základe návrhu odborovej organizácie menovanie zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť s tým, že s ich menami budú oboznámení všetci zamestnanci dotknutých pracovísk. Za ich aktívnu činnosť im bude zamestnávateľ vyplácať odmenu vo výške ..... € polročne/ročne. (§ 20 ods. 1 písm. a zákona OVZ)

Článok 21
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 zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
b) 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 odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
e) zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach BOZP.
(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
- **1 x do roka** rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- **1 x za rok** rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariad. vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 22
Zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
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 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z.z.)

d) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebapoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.).

Článok 23
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 vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu 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, 50 €** na jedno hlavné jedlo.

Článok 24
Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

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

a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,

b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,

c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

Článok 25
Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelom je vo výške **1,25 %**

b) ďalším prídelom vo výške **0,25** %

(2) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

(3) Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť
Článok 26

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy 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) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.

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

V Bratislave dňa: 20.12.2024

[redacted]

základná organizácia

[redacted]

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Prílohy KZ:

Príloha č. 1 – Plnomocenstvo
Príloha č. 2 – Kritéria na priznanie osobného príplatku
Príloha č. 3 – Plán dovoleniek r. 2025 - 2026
Príloha č. 4 – Zásady čerpania a použitia sociálneho fondu

Príloha KZ č. 1 za rok 2025 - 2026

P l n o m o c e n s t v o

Základná organizácia OZ PŠaV pri Materskej škole Gelnická 34, 831 06 Bratislava, IČO: 318 10 420, na základe uznesenia výboru ZO OZ č 1., zo dňa 7.9.2004, ktorý je aj štatutárnym orgánom, **splnomocňuje** týmto **Mgr. Denisu Valovičovú, predsedkyňu** Základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2025-2026 a splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2025 -2026 v mene našej základnej organizácie.

Plnomocenstvo prijímam.

Bratislava 20.12.2024

.....

Mgr. Denisa Valovičová

Príloha KZ č. 2 za rok 2025 - 2026

Kritériá na priznanie osobného príplatku

(1) Pri priznaní osobného príplatku zamestnancov školy sa zamestnávateľ dôsledne riadi príslušnými predpismi

(2) Poslaním osobného príplatku je finančne ohodnotiť množstvo, kvalitu a obťažnosť pedagogickej práce, mimoriadnu pedagogickú prácu ako aj prácu nepedagogických zamestnancov. Jeho poslaním je prehĺbiť diferenciáciu zárobkov v závislosti na efektívnosti skutočne odvedenej práce a jej náročnosti

a) pedagogická činnosť:

- spolupráca na projektoch,
- vypracovanie tematickej úlohy na zlepšenie práce v škole – čitateľská gramotnosť, atď.,
- vedenie Z, PK,
- uplatňovanie moderných metód a foriem práce – prezentácia IKT,
- pedagogická tvorivosť (prezentácia školy),
- vedenie neplatených krúžkov,
- účasť na reprezentácii školy (súťaže, program) – Akadémia, Dni otvorených dverí, Tvorivé dielne,
- vedenie kabinetu a inventarizácia,
- vedenie knižnice,
- galéria výtvarných práce a pod.,
- písanie zápisníc z pedagogických porád,
- mimoriadna činnosť s deťmi – SND, exkurzie, výstavy a pod.,
- zhotovovanie nástenieek na chodbách školy.

b) nepedagogickí zamestnanci:

- zamestnancom, ktorí dlhodobo dosahujú vysokú kvalitu výsledkov vykonávanej práce aktívne riešia problémy na pracovisku,
- zamestnancom, ktorí sú ochotní vykonávať práce, ktoré súvisia s ich pracovnou náplňou, ale nie sú priamo uvedené v popise ich pracovnej činnosti.

(3) Riaditeľ školy zodpovedá za to, že zamestnanec v rámci osobného príplatku bude hodnotený len za plnenie úloh, ktoré nie sú inak finančne zvýhodnené (náhradné voľno a pod.). Poskytovanie osobných príplatkov vychádza z kritérií. Vedúci zamestnanci jednotlivých úsekov navrhnú riaditeľke školy na základe kritérií a po vzájomnej dohode výšku osobného príplatku spolu s písomným hodnotením pre svojich podriadených.

(4)Tieto zásady boli prerokované Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole Gelnická 34, a nadobúdajú platnosť 1.1.2025.

Bratislava 20.12.2024

[redacted]

.....
zamestnávateľ

[redacted]

.....
odborová organizácia

Materská škola
Gelnická 34
831 06 Bratislava

Príloha KZ č. 3 za rok 2025 - 2026

Plán dovoleniek r. 2025- 2026

Pedagogickí zamestnanci a nepedagogickí zamestnanci si môžu čerpať dovolenku v čase letných prázdnin, keď je MŠ mimo prevádzky alebo v čase obmedzenej prevádzky MŠ v čase jarných prázdnin, veľkonočných prázdnin, letných prázdnin a jesenných prázdnin.

Plán dovolenie na rok 2025 je možné upravovať po obojstrannej dohode zamestnávateľa a ZO OZ. Individuálne nároky zamestnancov je možné riešiť na základe ich odôvodnených požiadaviek vo výnimočných prípadoch po vzájomnej dohode zamestnanca a zamestnávateľa tak, aby nedošlo k prevádzkovým problémom zamestnávateľa.

Bratislava 20.12.2024

[redacted]

.....

zamestnávateľ

[redacted]

.....

odborová organizácia

Príloha KZ č. 4 za rok 2025 - 2026

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl. 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. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

(2) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.

(3) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

(4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú.: SK97 0200 0000 0016 3572 3557. 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 prídelu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

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

(6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedná riaditeľka MŠ Dobroslava Luknárová a zástupca odborovej organizácie Mgr. Denisa Valovičová.

Bratislava 20.12.2024

[redacted]

.....

zamestnávateľ

[redacted]

.....

odborová organizácia

Čl.2.
Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2025

a/ povinný prídel vo výške 1,25%		3700,00
b/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov		2228,85
c/ iné príjmy		0,00
	Spolu:	**5928,85**

/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2025

a/ stravovanie		1200,00
b/ sociálna výpomoc nenávratná		150,00
c/ liečebná starostlivosť		0,00
d/ dary /kvety		100,00
e/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť		500,00
f/ exkurzno - vzdelávací zájazd, darčekové poukážky		2500,00
	Spolu:	**4450,00 €**

Čl. 3
Použitie a čerpanie sociálneho fondu

a) Stravovanie

1. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0 €.
2. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0 €.

b) Sociálna výpomoc nenávratná

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

1. 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 70 €,

2. Pri úmrtí manžela(ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:

- pri 1 dieťati 80,00 €
- pri 2 deťoch 100,00 €
- pri 3 a viac deťoch 120,00 €

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

c) Liečebná starostlivosť

(1) Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 100,00 €

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

(2) Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,.) diferencovane do výšky 100,00 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo

- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poistenec (zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady poistenca, alebo
- potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške celkových nákladov (z toho vyčíslené: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poistenec)

(3) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 150,00 € , výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky)

d) Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:
- zamestnancovi pri udelení mimoriadneho ocenenia za dosiahnuté pracovné úspechy
- (zriaďovateľom, mestom, štátom)
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca (bývalého zamestnanca – dôchodcu), ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu 70,00 €.

e) Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na :
- organizovanie divadelných predstavení,
- spoločenských posedení so zamestnancami do výšky 35 euro na osobu,
- vzdelávaciu činnosť vo všeobecnom záujme školy (kurzy, školenia) do výšky 100,00 € na osobu.

f) Exkurzno - vzdelávací zájazd, darčekové poukážky

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na:
- nákup darčekových poukazov – do výšky max.100 euro

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2025, ich účinnosť končí 31.12.2026.

Bratislava 20.12.2024

.....
zamestnávateľ

odborová organizácia