

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania
zamestnancov na rok 2021

zmluvné strany

**Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Materskej škole, Staničná 2, 921 01 Piešťany**, zastúpená Mgr. Simonou Burzalovou,
splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2
stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 21. 01. 2020 (ďalej odborová
organizácia)

a

Materská škola, Staničná 2, 921 01 Piešťany, IČO: 37988531, zastúpená PaedDr. Jaroslavou
Tarabovou, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

podľa § 2 ods.3 písm. d zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších
predpisov

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

na rok 2021

Časť I

Všeobecné 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 21. 01. 2021, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy p. Mgr. Simonu Burzalovú, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 21. 01. 2021 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.2005. Oprávnenie zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.

3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 skratka "KZVS".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce.

3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. KZ platná od 1. januára 2021 do 31. decembra 2021 nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

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

2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27 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 uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia dohodne predseda odborovej organizácie, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby.

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

5) 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 funkcie, ak osobitný predpis neustanoví inak (§240,ods. 6 ZP).

Časť II

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

1.Príplatok za riadenie

1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. t (§ 8 OVZ).

2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ 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 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zverného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

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 (§ 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 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.

4. Príplatok za zmennosť

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne v sume 15,00 €, t. j. 2,62 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ).

5. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatok nasledovne:

1. triedny učiteľ

a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,

2. uvádzajúci učiteľ

a) 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 o 14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

6. Príplatok za prácu nadčas

1) Práca nadčas bude nariadovaná len v tomto rozsahu a za týchto podmienok:

- pre každého zamestnanca max. vo výške 150 hodín za rok (§97 ods.7 ZP)
- zamestnávateľ môže z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad hranicu ustanovenú Zákonníkom práce (ďalej len „ZP“) v rozsahu najviac 250 hodín za rok.(§97 ods.12 ZP)

Podmienky práce nadčas:

- zastupovanie počas dovolenky alebo práceneschopnosti
- podľa príkazu riaditeľky MŠ

- 2) Hodina priamej výchovno-vzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca sa považuje za 1 hodinu práce nadčas.
- 3) Nadčasovú prácu si budú zamestnanci čerpať formou náhradného voľna po dohode so zamestnávateľom obvykle v čase prázdnin.
- 4) V čase vedľajších prázdnin alebo zníženia počtu detí v triede, môže zamestnávateľ spájať triedy a po dohode so zamestnancom mu umožní vyčerpať nadčasové voľno.

7. Osobný príplatok

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. Osobný príplatok možno priznať až do sumy zodpovedajúcej usatnovenému limitu. Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- 2) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
- 3) Limit osobného príplatku na účely odseku a) je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy do ktorej je zamestnanec zaradený, a u pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca 100% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%.
- 4) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať z odborovou organizáciou návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

8. 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 zamestnanec. Príplatok s určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

9. Odmeny

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi, ktorý je v trvalom pracovnom pomere, odmeu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu.

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g zákona o odmeňovaní v sume **100,00 eur**.

Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december 2021 vo výplate za mesiac november 2021.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

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 z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné (§ 76 ZP ods.1) v sume:

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

b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

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

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

2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer 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 dlhodobú 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) šesť násobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.

3) Zamestnancovi patrí 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) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

6) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.

Článok 10

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

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. Jedná sa o manuálne a fyzický pracujúcich zamestnancov a o ekonomických zamestnancov.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a 1/2 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 1/4 hodiny týždenne a pracovný čas zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách

2) Vzhľadom na rozvrhnutie pracovného času pedagogických zamestnancov podľa § 3 ods. 6 Zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov týždenný pracovný čas tvorí:

- priamej výchovno – vzdelávacej činnosti,
- ostatných činností, ktoré súvisia s priamou výchovno –vzdelávacou činnosťou.

Z uvedeného dôvodu prináleží príplatok za zmenu všetkým pedagogickým zamestnancom v materskej škole (vrátane riaditeľov a zástupcov riaditeľov) (§ 3 ods. 1 Zákona č. 317/2009 Z.z.).

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacíou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou (OPČ) a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

4) Prestávka na jedenie a odpočinok sa poskytuje v trvaní 30 min. za pracovnú zmenu.

5) Pracovný čas zamestnancov je zamestnávateľ povinný zverejňovať na verejne dostupnom mieste.

6) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň. (§ 250 b ZP)

7) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom.

a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,

b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

8) Za práce, kedy nie je možné nahradiť výkon práce z domácnosti zamestnanca zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach kuchár/ka, pomocná sila v kuchyni, upratovačka, školník/kurič/záhradník/údržbár. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80% jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

Článok 12

Dovolenka a voľno na zotavenie

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov.
- 2) Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa.
- 3) Dovolenka pedagogického a odborného zamestnanca podľa zákona č.138/2019 Z.z. /§ 103 ods. 3 ZP/ je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 4) Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c.) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu. O pracovné voľno požiada zamestnávateľa písomne.
- 5) 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 ak zamestnanec požiada zamestnávateľa 1 pracovný deň vopred.
 - c) pracovné voľno sa neposkytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa v deň, kedy si chce pracovné voľno čerpať. V takom prípade má zamestnanec nárok na pracovné voľno len v zmysle iných ustanovení ZP.
- 6) 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. (250 b ZP)

Článok 13

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 do tretieho dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zák. č. 462/2003 Z. z.).

2) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP § 6 až § 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

a) odstraňovať nedostatky zistené kontrolou (9 ods. 2 zákona o BOZP)

b) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo znečisteniu (6 ods. 3.písm.a. zákona o BOZP)

Článok 14

Stravovanie

1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako 4 hodiny, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.

2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla.

3) zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu postupuje podľa zákona o cestovných náhradách.

4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v sume 0,45 € na jedno hlavné jedlo.

5) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť počas mesiacov júl - august, v čase prípravných prác pred začiatkom školského roka, keď nie je zabezpečená prevádzka školskej stravovne, stravovací lístok v hodnote od 4,00 € do 5,20 € .

6) Zamestnávateľ za stravu považuje aj poskytnuté občerstvenie a stravu pri príležitostných stretnutiach zamestnancov, pracovných poradách a pod..

Článok 15

Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

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

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

3) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom 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 v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov.

4) Vzdelávanie zamestnancov podľa plánu profesijného vzdelávania určeného v pláne profesijného vzdelávania v MŠ.

5) 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.

6) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Časť III.

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16

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

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

Článok 17

Riešenie kolektívnych sporov

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecnými 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.
- 2) 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.
- 3) 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, zvažia 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 0,00 Eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 18

Kontrola odborovým 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami.

Novelou Zákonníka práce je zák. č. 157/2020 Z. z., upravujúci odchylné ustanovenia počas krízovej situácie vo vzťahu k pracovnému pomeru na dobu určitú:

1) Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa má skončiť podľa § 59 ods. 2 v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho predĺženie podľa § 48 ods. 2, je možné predĺžiť jedenkrát a najviac o jeden rok.

2) Zamestnávateľ je povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa odseku 12 vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu podľa prvej vety nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas.“.

Vyššie uvedená legislatívna úprava sa uplatní v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu a výnimočného stavu a 2 mesiace po jeho skončení. Ide o špeciálne ustanovenia, ktoré sa počas tohto obdobia uplatňujú prednostne pred ďalšími ustanoveniami Zákonníka práce.

Časť IV.

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

Článok 20

Sociálny fond

- 1) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- 2) Nevýčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 3) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. účtu: 5205102003/5600. Na tento účet sa prostriedky 1 krát mesačne zálohovo odvádzajú vo výške 1,50% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu. Zúčtovanie povinného prídelt vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca 31. januára v nasledujúcom kalendárnom roku.
- 4) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- 5) Za dodržanie pravidiel s hospodárením so SF je zodpovedný zamestnanec PaM pri Materskej škole Staničná 2, 921 01 Piešťany.

Článok 21

1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2020 :

a/ povinný prídelen vo výške 1 %	3 530,00 €
b/ prídelen do výšky 0,5% podľa § 3 ods.1 b	1 760,00 €
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	3 872,78 €

Spolu : 9 162,78 €

2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2021:

- a/ stravovanie
- b/ peňažné poukážky
- c/ posedenie

Časť V.

Záverečné ustanovenia

Článok 22

1) Kolektívna zmluva je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2021, od 1. januára 2021 a končí 31. decembra 2021. KZ nadobúda účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia.

Článok 23

1) Každá zo zmluvných strán môže písomne navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 pracovných dní.

Článok 24

1) Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované raz za rok na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a odborovej organizácie, ktoré zvolá odborová organizácia.

Článok 25

1) Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby vedúci zamestnanci oboznámili zamestnancov s touto kolektívnou zmluvou.

Článok 26

1) Kolektívna zmluva je vypracovaná v štyroch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán dostane dve vyhotovenia.

Piešťany, 28. januára 2021

.....
Za odborovú organizáciu – OZ PŠaV SR
Mgr. Simona Burzalová – predseda

.....
Za zamestnávateľa – MŠ, Staničná 2, Piešťany
PaedDr. Jaroslava Tarabová – riaditeľka MŠ

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

Základná organizácia OZPŠ a V pri Materskej škole, Staničná 2, 921 01 Piešťany, na základe uznesenia výboru ZOOZ, splnomocňuje týmto Mgr. Simona Burzalová, predsedu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2021, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2021 v mene našej základnej organizácie.

Piešťany, 21. 01.2021

.....
Barbora Potroková – za výbor ZO OZ

.....
Mária Krepopová – za výbor ZO

.....
Katarína Borovská – za výbor ZO OZ

Plnomocenstvo prijímam.

Piešťany, 21. 01. 2021

.....
Mgr. Simona Burzalová – predseda ZO OZ