

KOLEKTÍVNA

ZMLUVA

ROK

2016 - 2020

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 29. 1. 2016 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole, Kollárova ul. 896, IČO: 35627824, so sídlom v Malackách, PSČ: 901 01, zastúpenou splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 15. 12. 2015 (ďalej len odborová organizácia)

a

Materskou školou, Jána Kollára 896, so sídlom v Malackách, PSČ: 901 01, IČO: 36064335, zastúpenou PaedDr. Silviou Gabrielovou, riaditeľkou 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 15. 12. 2015, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Kvetoslavu Královú, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo zasadnutia výboru ZOOZ pri MŠ zo dňa 15. 12. 2015 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou č. 04/2002/ZL/MŠ zo dňa 27. 6. 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy.

(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 Zákoník 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 2016 skratka "KZVS".

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.

(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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2016 a končí 31. decembra 2020. Účinnosť článkov, ktoré sú viazané na KZVS a na rozpočet, tj. článkov 7, 9, 10 a 27 končí dňom 31. decembra 2016. Účinnosť ostatných článkov nevymenovaných v predchádzajúcej vete skončí 31. decembra 2020.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

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

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní 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 doručenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. 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 §-u 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) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu

- v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmennosť mesačne v sume 3,4 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č.3 OVZ (§ 13 OVZ),

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

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 24%,

b) 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 24%, (§ 13b OVZ),

c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,

d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,

(3) Zamestnávateľ a odborová organizácia sa dohodli na výške príplatku za riadenie podľa prílohy č. 6 k Zákonu č. 553/2003 OVZ, v závislosti od náročnej riadiacej práce a stupňa riadenia, podľa jednotlivých stupňov riadenia u zamestnávateľa nasledovne:

a) vedúcemu zamestnancovi plnoorganizovanej školy a plnoorganizovaného zariadenia, ktorý je štatutárnym orgánom v rozpätí od 12 % do 40 % najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy (I. stupeň riadenia, príloha č. 6 k Zákonu č. 553/2003 Z.z.)na základe písomného rozhodnutia zriaďovateľa.

- b) štatutárnemu zástupcovi vedúceho zamestnanca plnoorganizovanej školy a plnoorganizovaného zariadenia v rozpätí od 10 % do 30 % najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy (II. Stupeň riadenia, príloha č. 6 k Zákonu č. 553/2003 Z.z.)
- c) vedúcemu zamestnancovi plnoorganizovanej školy a plnoorganizovaného zariadenia v rozpätí od 10 % do 30 % najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy (II. Stupeň riadenia, príloha č. 6 k Zákonu č. 553/2003 Z.z.)
- d) vedúcemu zamestnancovi, ktorý riadi prácu najmenej troch podriadených zamestnancov v rozpätí od 6% do 20 % najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy (IV. Stupeň riadenia, príloha č. 6 k Zákonu č. 553/2003 Z.z.).

(4) Príplatok za zastupovanie – zamestnancovi, ktorí 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.

(5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce výkonnostný príplatok podľa § 14a). Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.

(6) 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.6 až 8 tohto článku. (§ 19 OVZ)

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho jedného funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

(8) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ .

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

(9) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas

(10) 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. (§ 10 OVZ).

Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky podľa možností rozpočtu stanoveného zriaďovateľom.

(11) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, stanovené v platovom poriadku zamestnávateľa (MŠ).

(12) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky).

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 základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na mzdu do 20. dňa príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods.3 ZP).

(4) 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. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP).

Článok 9

Odstupné a odchodné

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

- 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 menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov
- e) pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2016 je 0,33 € mesačne, určená v zamestnávateľskej zmluve. Príspevok zamestnávateľ poukáže na účet DDS 1-krát ročne v mesiaci novembri za celý kalendárny rok.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 11

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. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ). Okruh pracovných činností: upratovačka, školníčka, kurič, údržbár, hlavná kuchárka, zaučená kuchárka, pomocná sila v kuchyni, vedúca školskej jedálne, zamestnanec PaM, administratívna sila a ekonóm.

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- 1) Pracovný čas zamestnanca je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou. V pracovnom čase nie je započítaná doba odpočinku. Pracovný čas nepedagogického zamestnanca je 37 ½ hodiny týždenne, pracovný čas pedagogického zamestnanca, ktorý pracuje v dvojzmennej prevádzke je 36 ¼ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nesmie poskytnúť na začiatku a konci pracovnej zmeny.
- (3) Prestávka v práci nie je započítaná v pracovnom čase zamestnanca.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, s priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť nepedagogickým zamestnancom MŠ a ŠJ vykonávajúcim ekonomické činnosti vykonávať tieto práce mimo pracoviska.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

- (1) Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku je najmenej päť týždňov.
- (2) Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku.

- (3) V zmysle vyššej Kolektívnej zmluvy v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, sa zamestnancom predlžuje základná výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah stanovený v § 103 Zákonníka práce o jeden týždeň.
- (4) Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, učiteľov materských škôl vrátane riaditeľov týchto škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov, majstrov odbornej výchovy a vychovávateľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- (5) V rámci vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o dva týždne pre nepedagogických zamestnancov. Nepedagogickí zamestnanci s vekom do 33 rokov - dĺžka dovolenky 30 pracovných dní; nepedagogickí zamestnanci nad 33 rokov - dĺžka dovolenky 35 pracovných dní.

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 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 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, 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 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej

zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500,00 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 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 prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(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.4 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

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

- a) jednu miestnosť (kanceláriu riaditeľky MŠ a zástupkyň na elokovaných budovách, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- d) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohoto odseku,
- e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- f) 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.
- g) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov formou nástienok pri knihách dochádzky

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 5 dní v roku,
- členovia výboru ZO 2 dni v roku

- členovia komisie BOZP 2 dni v roku
- členovia ostatných orgánov ZO 2 dni v roku

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na rekondičných pobytoch, na povinných lekárskych prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 7 dní v roku,
- členovia výboru ZO 4 dni v roku
- členovia komisie BOZP 4 dni v roku
- členovia ostatných orgánov ZO 4 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 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.8 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 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),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 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),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať 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),
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
- b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávných, 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 rok (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 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
 - a) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - 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 rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP);
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 7 písm. a/ ZP),
 - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 písm. b/ ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 7 písm. c/ ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 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 pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 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 14 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.

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

Článok 20 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona. č.309/2007 Z.z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov (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/ 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),
- b/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- c/ 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,
- d/ 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),
- e/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- f/ 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),
- g/ poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h/ 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),
- i/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývadlá, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- j/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť vzdelávanie na plnenie ich úloh, 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),
- k/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),
- l/ vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),
- m/ kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- n/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

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 rokovaníach o otázkach BOZP,
- f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.

(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 nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad (uhradí v rámci jeho rozpočtových výdavkov zamestnancovi náklady za potvrdenie preventívnej lekárskej prehliadky, na základe predložených dokladov o úhrade.)
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c) zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch vyžaduje od zamestnanca potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti pre výkon povolania na svoj náklad (uhradí v rámci jeho rozpočtových výdavkov zamestnancovi náklady za potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti na základe predložených dokladov o úhrade – zdravotný preukaz, potvrdenie na obsluhu strojov a zariadení, práce vo výškach).
- d) zamestnávateľ sa zaväzuje prijať zamestnanca do pracovného pomeru len po absolvovaní vstupnej zdravotnej prehliadky pred podpísaním pracovnej zmluvy.
- e/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od 1. dňa pracovnej neschopnosti do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§ 8 zák.č.462/2003 Z. z.).

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia ponúkne doplnkové a rekreačné pobyty organizované Odborovým zväzom PŠaV v čase hlavných i vedľajších prázdnin.
- (2) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24

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, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

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

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 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 0,10 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 26

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.

Článok 27

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

(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% a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,25 %

zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe B/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 28 Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ jedenkrát ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy, 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 Malackách, dňa 29. 1. 2016

73-1101-106
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Materská škola ul. Kollárova 896

MATERSKÁ ŠKOLA
JÁNA KOLLÁRA 896
901 01 MALACKY
IČO: 36084335, DIČ: 20240374

Podpis predsedu odborovej
organizácie a pečiatka

Podpis štatutárneho zástupcu
zamestnávateľa a pečiatka

Plnomocenstvo

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole, Kollárova ul. 896, 901 01 Malacky, IČO: 35627824, na základe uznesenia z výboru ZOOZ zo dňa 15. 12. 2015, ktorý je aj štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto predsedu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2016-2020 ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2016-2020 v mene našej základnej organizácie.

V Malackách, 15. 12. 2015

.....
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

V Malackách, 15. 12. 2015

73-1101-106
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Materská škola ul. Kollárova 896
901 01 Malacky

Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

/1/ V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl.27 tejto KZ, zamestnancom a ich 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 použitia SF.

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

/3/ Nevýčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa číslo účtu: 3250399003/5600.

/5/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do desať dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

/6/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/7/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa ekonóm MŠ a predseda odborovej organizácie.

Čl.2.

Rozpočet sociálneho fondu

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2016

a/ povinný prídelenie zamestnávateľa vo výške 1%

7 990,68 €

b/ ďalší prídelenie zamestnávateľa podľa §3 odst.1b
vo výške 0,25 %

1 997,67 €

c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov

1 314,83 €

Spolu: 11 303,18 €

/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2016

a/ stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osob. predpisom	1 700,00 €
b/ životné jubileá (3 zamestnanci)	300,00 €
c/ odchodné do dôchodku (3 zamestnanci)	300,00 €
d/ regenerácia pracovnej sily	5 050,00 €
e) školenie odborárov	120,00 €
f/ kultúrno-spoločenské posedenie „Deň učiteľov“	2 525,00 €

Spolu:

9 995,00 €

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

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 0,10 €.

Sociálna výpomoc nenávratná

/1/ Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú 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 100,00 €,
2. Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov pri starostlivosti o nezaopatrené deti vo výške:
 - pri 1 nezaopatrenom dieťati 100,00 €
 - pri 2 nezaopatrených deťoch 200,00 €
 - pri 3 a viac nezaopatrených deťoch 300,00 €
3. Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
4. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:
 - 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 300,00 €
 - ak je škoda vyššia ako 3 000,00 € maximálne vo výške 500,00 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody:
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

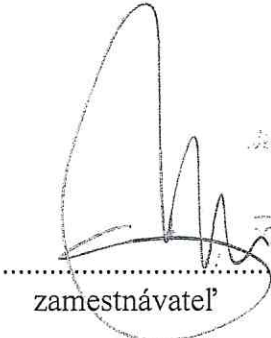
/2/ V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 100,00 €, výpomoc sa poskytne raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky)

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie kultúrno-spoločenského posedenia pri príležitosti Dňa učiteľov pedagogickým a nepedagogickým zamestnancom MŠ vo výške 2 525,00 €, najviac do výšky 25,00 na osobu.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2016, ich účinnosť končí 31.12.2016.

V Malackách, dňa 29. 1. 2016


Materská škola
JANA KOLLÁRA 608
901 01 MALACKY ①
IČO: 36054335, DIČ: 2021323435
.....
zamestnávateľ

73-1101-106
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Materská škola
901 01

...
odborová organizácia

Splnomocnenie

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole, Kollárova ul. 896, IČO: 35627824, so sídlom v Malackách, na základe uznesenia výboru základnej organizácie zo dňa 15.12.2016, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto _____, predsedu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie dodatku ku kolektívnej zmluvy na rok 2017, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie dodatku kolektívnej zmluvy na rok 2017 v mene našej základnej organizácie.

Malacky 15. 12. 2016

...
a Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

Malacky 15. 12. 2016

73-1101-106
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Materská škola ul. Kollárova 896
901 01 Malacky

Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve

uzatvorenej dňa 29.1.2016 medzi

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri
Materskej škole, Kollárova ul. 896, IČO: 35627824, so sídlom v Malackách

a

Materskou školou, Jána Kollára 896, IČO: 36064335, so sídlom v Malackách.

Zmluvné strany, zastúpené _____, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 15.12.2016 (ďalej len odborová organizácia) a Mgr. _____ poverenou riadením Materskej školy (ďalej zamestnávateľ) sa v zmysle článku 3 Kolektívnej zmluvy na rok 2016 - 2020 dohodli na Dodatku č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2017 nasledovne:

1. Upravuje sa znenie čl. 7 nasledovne:

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zamestnancovi, ktorý odpracoval najmenej 5 rokov v organizácii, vyplátí odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu (podľa § 20 ods.1, písm. c) zákona č. 553/2003 Z. z.).

(13) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie 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 a v lehote určenej zákonom č.317/2009 Z. z. najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej zákonom č. 317/2009 Z. z.

Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Kreditový príplatok podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

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

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

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

Odseky 1 až 12 tohto článku ostávajú nezmenené.

2. Upravuje sa znenie čl. 9 nasledovne:

Článok 9
Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) zákona č. 311/2001 Z. z. alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(2) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(3) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1. zákona č. 311/2001 Z. z.

Doterajší článok 9 sa ruší.

3. Upravuje sa znenie čl. 10 nasledovne:

Článok 10
Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2017 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení. Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume predstavujúcej 2% jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

(3) Ak zamestnávateľ nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

Doterajší článok 10 sa ruší.

4. Upravuje sa znenie čl. 12 nasledovne:

Článok 12
Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 zákona č. 311/2001 Z. z. zamestnávateľ určuje pracovný čas 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; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.

(2) Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín, prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút. Prestávka na odpočinok a jedenie sa nesmie poskytnúť na začiatku a konci pracovnej doby a nezapočíta sa do pracovného času zamestnanca. Ak zamestnanec opustí počas prestávky na odpočinok a jedenie pracovisko, musí za zapísať do Knihy príchodov a odchodov.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska. Pedagogický zamestnanec sa zaväzuje si týmito nepriamymi výchovno-vzdelávacími činnosťami doplniť svoj pracovný fond.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť nepedagogickým zamestnancom MŠ a ŠJ vykonávajúcim ekonomické činnosti vykonávať tieto činnosti mimo pracoviska, vždy po vzájomnej dohode.

Doterajší článok 12 sa ruší.

5. Upravuje sa znenie čl. 22 nasledovne:

Článok 22
Zdravotná starostlivosť

f) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov podľa § 55 zákona č. 317/2009 Z. z.

Ostatné písmená článku 22 ostávajú nezmenené.

6. Upravuje sa znenie čl. 27 nasledovne:

Článok 27
Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídél do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídélom je vo výške 1% a
- b) ďalším prídélom vo výške 0,25%.

(2) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

(3) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe B/, ktorá je súčasťou tejto kolektívnej zmluvy.

Doterajší článok 27 sa ruší.

Záverečné ustanovenie

Dodatok ku kolektívnej zmluve nadobúda právoplatnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Dodatok ku kolektívnej zmluve sa uzatvára na rok 2017 nadobúda účinnosť dňom 1.1.2017 a končí dňom 31.12.2017

V Malackách dňa 20.1.2017

73-1101-106
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Materská škola ul. Kollárova 896
901 01 Malacky

.....

predseda ZO OZ

MATERSKÁ ŠKOLA
JANA KOLLÁRA 896
901 01 MALACKY



...

poverená riadením MS

Príloha B:

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo sociálneho fondu sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto Kolektívnej zmluvy, zamestnancom a ich 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 použitia sociálneho fondu.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (5) Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: SK535600000003250399003.
- (6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do desať dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (7) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo sociálneho fondu s Odborovou organizáciou.
- (8) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo sociálneho fondu je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa vedúca ekonomického oddelenia a predseda odborovej organizácie.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2017

a) povinný prídelen vo výške 1%	9 326,00 €
b) ďalší prídelen podľa §3 odst.1b) vo výške 0,25%	2 332,00 €
c) zostatok sociálneho fondu z predchádzajúcich rokov	1 921,46 €
Spolu:	<u>13 579,46 €</u>

(2) Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2017

a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitným predpisom	2 020,00 €
b) sociálna výpomoc nenávratná	700,00 €
c) kultúrna, spoločenská a športová činnosť	4 500,00 €
d) regenerácia pracovnej sily	4 000,00 €
e) školenie organizované OZPŠaV na Slovensku	120,00 €
Spolu:	<u>11 340,00 €</u>

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 zákona č. 311/2001 Z. z.) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,10 €.

2. Sociálna výpomoc nenávratná

(1) Pri narodení dieťaťa 100 €.

(2) 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 €.

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

- a) pri 1 nezaopatrenom dieťati 100 €,
- b) pri 2 nezaopatrených deťoch 200 €,
- c) pri 3 a viac nezaopatrených deťoch 300 €.

(4) Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.

(5) Pri úmrtí zamestnanca poskytne sociálnu výpomoc priamemu rodinnému príslušníkovi zamestnanca vybavujúcemu pohreb vo výške 100 €.

(6) V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma, poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:

- a) 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 3000 €,
- b) ak je škoda vyššia ako 3000 € maximálne vo výške 500 €.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

(7) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 500 €. Výpomoc sa poskytne 1-krát za dva kalendárne roky.

3. Kultúrna, spoločenská a športová činnosť

(1) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie kultúrno-spoločenského posedenia pri príležitosti Dňa učiteľov pedagogickým a nepedagogickým zamestnancom materskej školy, najviac do výšky 25 € na osobu.

(2) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športovú činnosť zamestnanca – permanentka na 10 vstupov na krytú plaváreň Malina alebo letné kúpalisko Malacky.

4. Regenerácia pracovnej sily

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu na regeneráciu pracovnej sily v objeme, ktorý bude závislý na množstve voľných finančných prostriedkov na účte sociálneho fondu.

2 x ročne 30 €

5. Vzdelávanie

(1) Zo sociálneho fondu budú hradené náklady na školenie predsedu odborovej organizácie a riaditeľa materskej školy organizované ZO OZPŠaV na Slovensku.

Tieto zásady sú súčasťou Kolektívnej zmluvy uzatvorenej dňa 29.1.2016.

73-1101-106
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Materská škola ul. Kollárova 896
901 01 Malacky

.....

predseda ZO OZ

MATERSKÁ ŠKOLA
JANA KOLLÁRA 896
901 01 MALACKY

M

.....

poverená riadením MŠ

Splnomocnenie

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole, Kollárova ul. 896, IČO: 35627824, so sídlom v Malackách, na základe uznesenia výboru základnej organizácie, zo dňa 14.12.2017, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto _____ i, predsedu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie dodatku ku kolektívnej zmluvy na rok 2018, akò aj splnomocňuje ju na podpísanie dodatku kolektívnej zmluvy na rok 2018 v mene našej základnej organizácie.

Malacky 14. 12. 2017

.....
- za Výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam.

Malacky 14. 12. 2017

73-1101-106
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Materská škola ul. Kollárova 896
901 01 Malacký

Dodatok č. 2
ku Kolektívnej zmluve
uzatvorenej dňa 29.1.2016 medzi

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri
Materskej škole, Kollárova ul. 896, IČO: 35627824, so sídlom v Malackách

a
Materskou školou, Jána Kollára 896, IČO: 36064335, so sídlom v Malackách.

Zmluvné strany, zastúpené _____ vou, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 15.12.2017 (ďalej len odborová organizácia) _____ riaditeľkou Materskej školy (ďalej zamestnávateľ) sa v zmysle článku 3 Kolektívnej zmluvy na rok 2016 – 2020 dohodli na Dodatku č. 2 ku Kolektívnej zmluve na rok 2018 nasledovne:

1. znenie Článku 7 **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť** zostáva v platnosti v zmysle Kolektívnej zmluvy uzatvorenej dňa 29.1.2016 a jej Dodatku č. 1 zo dňa 20.1.2017 bez zmeny.
2. znenie Článku 9 **Odstupné a odchodné** zostáva v platnosti v zmysle Dodatku č. 1 ku Kolektívnej zmluve zo dňa 20.1.2017 bez zmeny.
3. znenie Článku 10 **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie** sa upravuje nasledovne:
 - a) v bode 1 sa rok 2017 mení za rok 2018
 - b) dopĺňa sa bod 2:
(2) Zamestnanec, ktorý je zúčastnený na DDS a zamestnávateľ mu mesačne platí a odvádza do poisťovne príspevok na DDS podľa podmienok ustanovených v bode 1 Článku 10 Kolektívnej zmluvy sa zaväzuje odvádzať do poisťovne minimálne rovnaký príspevok vo výške 2% funkčného platu formou zrážok zo mzdy alebo väčší.
 - c) bod 3 ostáva bez zmeny.
4. Znenie Článku 27 **Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie** zostáva v platnosti v zmysle Dodatku č. 1 ku Kolektívnej zmluve zo dňa 20.1.2017 bez zmeny.

Záverečné ustanovenie

Dodatok ku kolektívnej zmluve nadobúda právoplatnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Dodatok ku kolektívnej zmluve sa uzatvára na rok 2018. Nadobúda účinnosť dňom 1.1.2018 a končí dňom 31.12.2018.

V Malackách dňa 30.1.2018

73-1101-106
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Materská škola ul. Kollárova 896
801 01 Malacký

MATERSKÁ ŠKOLA
J. KOLLÁRA 896

.....
predseda ZO OZ

.....
riaditeľka MŠ

Príloha B:

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu v roku 2018

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo sociálneho fondu sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto Kolektívnej zmluvy, zamestnancom a ich 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 použitia sociálneho fondu.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (5) Prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: SK5356000000003250399003.
- (6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do desať dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.
- (7) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo sociálneho fondu s Odborovou organizáciou.
- (8) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo sociálneho fondu je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa vedúca ekonomického oddelenia a predseda odborovej organizácie.

Článok 2 Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2018

a) povinný prídely vo výške 1%	8 902 €
b) ďalší prídely podľa §3 odst.1b) vo výške 0,25%	2 225 €
c) zostatok sociálneho fondu z predchádzajúcich rokov	2 675 €
Spolu:	13 802 €

(2) Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2018

a) stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitným predpisom	2 000 €
b) sociálna výpomoc nenávratná	1 000 €
c) kultúrna a spoločenská činnosť	3 120 €
d) športová činnosť, regenerácia pracovnej sily a zdravotná starostlivosť	6 240 €
e) školenie organizované OZPŠaV na Slovensku	120 €
Spolu:	12 480 €

Článok 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

(1) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 zákona č. 311/2001 Z. z.) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,10 €.

2. Sociálna výpomoc nenávratná

(1) Zamestnankyni, ktorá v organizácii odpracovala minimálne dva roky sa pri narodení dieťaťa poskytne príspevok vo výške 100 €.

(2) 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) sa zamestnancovi poskytne príspevok vo výške 100 €.

Pri úmrtí manžela(ky) sa poskytne sociálna výpomoc druhému z manželov vo výške:

- a) pri 1 nezaopatrenom dieťati 100 €,
- b) pri 2 nezaopatrených deťoch 200 €,
- c) pri 3 a viac nezaopatrených deťoch 300 €.

(3) Pri úmrtí zamestnanca sa poskytne sociálnu výpomoc priamemu rodinnému príslušníkovi zamestnanca vybavujúcemu pohreb vo výške 100 €.

(4) V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma, poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:

- a) 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 3000 €,
- b) ak je škoda vyššia ako 3000 € maximálne vo výške 500 €.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti.

(5) V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky 500 €. Výpomoc sa poskytuje 1-krát za dva kalendárne roky.

3. Kultúrna, spoločenská a športová činnosť

(1) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie dvoch kultúrno-spoločenských posedení pri príležitosti Dňa učiteľov pedagogickým a nepedagogickým zamestnancom materskej školy a Vianočného posedenia, najviac do výšky 30 € na osobu na obidve posedenia spolu.

(2) Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športovú činnosť zamestnanca – vstup do športového zariadenia alebo športovú výbavu. Príspevok sa vypláca zamestnancovi jeden krát ročne v mesiaci december (vo výplate za mesiac november) alebo pri rozviazaní pracovného pomeru. Zamestnanec si uplatňuje vyplatenie príspevku formou dokladu o zaplatení.

4. Regenerácia pracovnej sily

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu na regeneráciu pracovnej sily - kultúrne podujatia, služby v oblasti kaderníctva, kozmetiky, pedikúry a manikúry, wellnes a relax služby, liečebné a rehabilitačné pobyty a služby, nákup literatúry, CD, DVD. Príspevok sa vypláca zamestnancovi jeden krát ročne v mesiaci december (vo výplate za mesiac november) alebo pri rozviazaní pracovného pomeru. Zamestnanec si uplatňuje vyplatenie príspevku formou dokladu o zaplatení.

5. Zdravotná starostlivosť

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok zo sociálneho fondu na nákup liekov a vitamínov. Príspevok sa vypláca zamestnancovi jeden krát ročne v mesiaci december (vo

výplate za mesiac november) alebo pri rozviazaní pracovného pomeru. Zamestnanec si uplatňuje vyplatenie príspevku formou dokladu o zaplatení.

5. Vzdelávanie

(1) Zo sociálneho fondu budú hradené náklady na školenie predsedu odborovej organizácie a riaditeľa materskej školy organizované ZO OZPŠaV na Slovensku.

Článok 4

Záverečné ustanovenia

(1) Príspevok na športovú činnosť, regeneráciu pracovnej sily a zdravotnú starostlivosť bude zamestnancovi vyplácaný v alikvotnej časti podľa počtu celých mesiacov v roku, počas ktorých bol zamestnanec v pracovnom pomere u zamestnávateľa. Celková suma, ktorú si zamestnanec môže uplatniť na spomínané príspevky je 5 € mesačne, maximálne 60 € za rok 2018 na všetky tri príspevky spolu. Zamestnanec si túto sumu uplatní v jednotlivých príspevkoch podľa vlastného uváženia.

(2) Tieto zásady sú súčasťou Kolektívnej zmluvy uzatvorenej dňa 29.1.2016. Nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2018 a končia dňom 31.12.2018.

73-1101-106
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Materská škola ul. Kollárova 896
901 01 Malacky

.....
predseda ZO OZ

.....
riaditeľka MŠ