

KOLEKTÍVNA ZMLUVA 2016

Uzavretá dňa 15.01.2016 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri MŠ Vranovská 601 v Liptovskom Mikuláši, zastúpenou Vladimírou Benčovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe plnomocenstva zo dňa 11.01.2016

a

za zamestnávateľa Materskou školou so sídlom v Liptovskom Mikuláši, Vranovská 601, IČO : 37972049, zastúpenou Mgr. Máriou Štrbkovou, riaditeľkou materskej školy nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6, 1 veta stanov OZ PŠaV na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 odst. 7 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 11.01.2016, ktorým výbor odborovej organizácie na základe výsledkov volieb zo dňa 11.01.2016 splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Vladimíru BENČOVÚ, predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 11.01.2016 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

2/ Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.2005. Oprávnenie zástupcu 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 2016 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. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

2/Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

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

2/ Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. 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.

3/ Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2016 a končí 31. decembra 2020, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet.

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

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

2/ Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky tj články 7,9,10,11,27 a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

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

2/ Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

3/ Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-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**

Predpokladaný počet zamestnancov: 17

1/ 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, zvýšený o 24 %

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

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

4/ Ak bude príslušné školské zariadenie zatvorené v čase vedľajších prázdnin, umožní zamestnávateľ pedagogickým zamestnancom samovzdelávaciu a tvorivú pedagogickú činnosť aj mimo pracoviska. Na tieto účely poskytne zamestnávateľ 3 dni náhradného voľna.

5/ Podľa § 97 čl. 7 je možné zamestnancovi nariadiť prácu nadčas v rozsahu 150 hodín ročne. Podľa čl. 10 môže zamestnávateľ z vážnych dôvodov dohodnúť so zamestnancom výkon práce nadčas nad stanovenú hranicu podľa čl. 7 a to najviac na 250 hodín ročne.

6/ Pedagogický zamestnanec čerpá za prácu nadčas náhradné voľno.

7/ Zamestnávateľ sa zaväzuje využiť účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. /§ 10 OVZ/.

8/ Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

9/ Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný/nesplňa kritériá a podmienky/.

10/ Zamestnanec so súbežným vedľajším pracovným pomerom /kurič – údržbár/ bude prijímaný na dobu určitú /dva roky/ z dôvodu vykonávania sezónnych činností a zníženého pracovného úväzku.

Kreditový príplatok

1/ 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 osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

2/Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

3/Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

Článok 8 Výplata platu a zrážky z platu

1/ Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 25. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

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

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

Článok 9 Odstupné a odchodné

1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu 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

c/ v prípade, ak zamestnanec skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ ZP zamestnávateľ mu vyplatí zvýšené odstupné nad rozsah uvedených v písm. a/ alebo b/ tohto článku

d/ ak zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi zvýšené odstupné nad rozsah uvedených v písm. a/ alebo b/ tohto článku

e/ 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 vyplatí zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

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

g/ Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

h/ Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 ZP.

Článok 10 Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1/ Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie /ďalej DDP/ alebo doplnkové dôchodkové sporenie /ďalej DDS/ v roku 2016 je 9,96 €.

2/ Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDP alebo DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDP alebo DDS za podmienok, v sume 9,96 €, spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDP alebo 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 triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zák. č.553/2003 Z.z. Odmeňovanie VZ).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

1/ V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.

2/ Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas, má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

1/ V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ods.1 a 2 ZP u pedagogických a odborných zamestnancov o jeden týždeň a u nepedagogických zamestnancov o dva týždne.

2/ Zamestnanec, na ktorého sa vzťahuje bod 1 má právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky podľa odseku 1.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a 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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody 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 alebo rozhodcu v zmysle ods.2 alebo 3 tohoto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume desaťtisíc slovenských korún. 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 pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

2/ Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za 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.5 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

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

- a) bezplatne využívať telefonickú linku, počítač a kopírovací stroj a využívanie internetu pre účely odborovej organizácie,
- b) využívať miestnosti materskej školy na odborové schôdze /napr. pri oboznamovaní zamestnancov s kolektívnou zmluvou, pri výročných schôdzach a pod.)

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

2/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie mesačne v úhrne v rozsahu určenom ako súčin priemerného počtu zamestnancov pracujúcich u zamestnávateľa počas predchádzajúceho kalendárneho roka a časového úseku 15 min. Umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno/§ 136 ods. 1a 3 Z.z./ s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ PŠaV na Slovensku na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.

4/ Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na účasť na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zamestnancov na vzdelávaní /§ 138 ZP/ a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovno-právnych vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo OZ v nevyhnutnom rozsahu.

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. 9 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),
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 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),
- rozhodnutie, či sú u zamestnanca dôvody, pre ktoré by s ním zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer, alebo pre závažné porušenie pracovnej disciplíny (§ 63 ods.1 e ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpania a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom фонде).

- b)** písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - b) o dôvodoch prechodu,
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne (§ 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. 6 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. 2 a 4 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),
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 ods. 6 zák.č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení zák. č. 309/2007 Z.z.),
- c)** vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času /§ 86 ods. 1 ZP/,
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP/),
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce (§ 141a ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie (§ 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 pracovnoprávnych 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 tejto KZ.

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

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

4/ Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO, pôsobiacej u zamestnávateľa /§ 230 ZP/.

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1/ Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 § 5 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zákona č. 309/2007 Z.z. /ďalej len zákon o BOZP/ sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia 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/ zaisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami /§ 6 ods. 1 pís. c zákona o BOZP/,

b/ vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP /§ 6 ods. 1 pís. l zákona o BOZP/,

c/ zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti /§ 6 ods. 1 pís. o zákona o BOZP/,

d/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečné udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 5 zákona o BOZP

e/ 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 overiť ich znalosť / § 7 ods. 1 zákona o BOZP,

f/ odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou / § 9 ods. 2 zákona o BOZP/,

g/ vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia / § 6 ods. 2 pís. a zákona o BOZP/,

- h/ poskytovať zamestnancov, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP / § 6 ods. 2 pís. b zákona o BOZP/,
- i/ 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 pís. a zákona o BOZP/,
- j/ zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny / § 6 ods. 3 pís. b zákona o BOZP/,
- k/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v priemernom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie / § 240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP/,
- l/ znášať náklady spojené so zaistením BOZP a nepresúvať / § 6 ods. 11 zákona o BOZP/,
- m/ vydať zákaz fajčenia na svojom pracovisku a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu / § 7 zákon č. 377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP/,
- n/ kontrolovať, či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu / § 9 ods. 1 pís. b zákona o BOZP/
- o/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV / § 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 vyšetroje 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, prístrojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch,
- d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,

Článok 22

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu len zamestnancom v školskej jedálni na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období:
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1/Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov Zväzu a ich rodinných príslušníkov.

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.

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 sumu vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však 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 0,35 € na jedno hlavné jedlo .

Článok 25

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.

Článok 26

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

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

Celkový prídelenie do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelením je vo výške 1% a

b) ďalším prídelením vo výške 0,5 %

zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

2/ Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii jej kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

3/ 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 27

Záverečné ustanovenia

1/ Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za celý rok do 15. januára v príslušnom roku.

2/ Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom rovnopise.

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

Táto KZ nadobúda účinnosť od 01.01.2016

V Liptovskom Mikuláši, 15.01.2016

.....
Vladimíra Benčová

predsedníčka ZO OZ PŠaV
pri MŠ Vranovská v Lipt.Mikuláši

.....
Mgr.Mária Štrbková

riaditeľka MŠ Vranovská
v Liptovskom Mikuláši

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu na roky 2016-2020

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

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

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

(4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: 8109685003/5600. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 25. dňa kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídely. Zúčtovanie povinného prídely vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

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

(6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa, Vladimíra Benčová a predseda odborovej organizácie.

Čl. 2.

Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2016:

a/ povinný prídely vo výške 1 % a prídely do výšky 0,5 % podľa § 3 ods. 1 b	1 400,00 €
b/ zostatok SF z roku 2015	101,20 €
<hr/>	
Spolu:	1 501,20 €

(2) Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2016:

a/ stravovanie 0,35 €	730,00 €
-----------------------	----------

b/ sociálna výpomoc	50,00 €
c/ finančné prostriedky pri 50. roku veku	33,00 €
d/ liečebná starostlivosť	33,00 €
e/ pitný režim po 10 €	160,00 €
f/ regenerácia pracovnej sily	440,00 €
g/ spoločenské posedenia - členské schôdze a výročná schôdza	55,20 €
Spolu	1 501,20 €

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 0,35 €.

b) Sociálna výpomoc nenávratná

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

1. Pri úmrtí manžela, manželky a v nepriaznivej finančnej situácii	50,00 €
2. Finančný príspevok pri výročí 50 rokov veku, pri prvom odchode na starobný alebo invalidný dôchodok, pri výpovedi	33,00 €

Liečebná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi prispeje na:

- poukaz na kúpeľnú liečbu vo výške(raz za dva roky)	33,00 €
- všetkým zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily	20,00 €
- všetkým zamestnancom na obstaranie minerálnych, prípadne ovocných nápojov na osobu ročne formou nepeňažného plnenia v sume	10,00 €

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok
Na organizovanie spoločenských posedení
(členské schôdze a výročná schôdza na osobu) 4,00 €

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

V Liptovskom Mikuláši dňa 15.01.2016

Vladimíra Benčová
predsedníčka ZO OZ PšaV pri
MŠ Vranovská v Lipt. Mikuláši

Mgr.Mária Štrbková
riaditeľka MŠ Vranovská
v Liptovskom Mikuláši