

Kolektívna zmluva

Uzatvorená v súlade s § 53 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len ZP), § 49 zákona č. 313/2001 Z. z. o verejnej službe v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o verejnej službe – ZVS), Kolektívnej zmluvy vo verejnej službe na rok 2016 schválenej uznesením vlády SR, uzavretej

medzi

***Riaditeľstvom Materskej školy , J.Bánika 1733/41, Zvolen
v zastúpení Mgr. Páľková Alena
riaditeľka školy***

a

***základnou organizáciou OZ PŠaV v MŠ J.Bánika 1733/41
Zvole 960 01 Zvolen
v zastúpení Maslenová Janette
predseda ZO OZ PŠaV***

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.

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, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

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

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1) Zamestnávateľ uzatvára 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 sponchybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

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

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

3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. septembra 2016 a skončí sa 31. decembra 2020.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode 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 budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 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 uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

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

2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov 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 30 dní od požiadania.

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

Druhá časť **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

Článok 7 **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

Príplatok za zmenu

1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 6,25% zo základu, určeného v § 13 Zákona o odmeňovaní.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

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 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%.

Osobný príplatok

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ.

2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancov na výplatu za kalendárny rok.

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

4) 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 kritéria alebo podmienky).

Kreditový príplatok

1) Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok 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 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Odmena za pracovné zásluhy

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku sumu vo výške jeho jedného funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

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

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

Článok 9 **Odstupné a odchodné**

Odstupné a odchodné

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

- a) jeho troch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- b) a štyroch funkčných plátov, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako päť rokov.

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zamestnancovi, s ktorým ukončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) ZP, a ktorý bude vykonávať práce spojené s likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa alebo jeho časti vyplatí odstupné vo výške uvedenej v článku 10 tejto KZ.

3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ, bude týmto zamestnancom poskytnuté odchodné vo výške dvojnásobku ich funkčného platu

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 ZP.

6) Odchodné bude vyplatené v najbližšom výplatnom termíne nasledujúcom po odchode zamestnanca do starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku.

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

Článok 10

Ak bude nevyhnutné prikročiť k zníženiu počtu zamestnancov, bude prednostne rozviazaný pracovný pomer so zamestnancami, ktorí:

- závažne porušili pracovnú disciplínu v období posledných 6 mesiacov a boli na to písomne upozornení
- neplnia termínované úlohy, boli na to v posledných 12 mesiacoch upozornení a v stanovenom čase k zlepšeniu nedošlo
- dosiahli nárok na riadny starobný dôchodok

Článok 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len DDS) je 3,32eur.

2) 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. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

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

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 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) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou a ďalším vzdelávaním aj mimo pracoviska.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.

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 zákone 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 zamestnancom) 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, zaväzujú na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 €. 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 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.

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 §240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, 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 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 2 dni v roku.

4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas, s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, organizovaných radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 2 dni v roku.

Článok 18

Závazky 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 organov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej dohody.

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

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZPP a § 5 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2) Zamestnávateľ v záujme tohto bude:

- a) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko sa zreteľom na zdravotný stav, schopnosti a kvalifikačné predpoklady o odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
- b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- c) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP) - technik BOZP
- d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§9 ods. 2 zákona o BOZP),
- e) 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),
- f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- g) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev a obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
- h) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - i) kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP) - technik BOZP
 - j) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - k) umožniť vykonávanie kontrol nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - l) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov a § 6 ods. 11 zákona o BOZP).
- m)

Článok 20 **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad,
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch a podľa prevádzkových možností umožniť účasť na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov aj počas školského roka,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa do 3 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 45 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z.z.),
- e) zabezpečí pedagogickým zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej 1-krát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 21 **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

- 1) ZO zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných a 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 dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 22 **Stravovanie**

- 1) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie zamestnancov vo vlastnej kuchyni. Stravná jednotka pre zamestnancov od 1.9.2016 sa stanovuje vo výške 2,81 Eur, z toho:

- príspevok zamestnávateľa vo výške 55% z hodnoty hlavného jedla t.j.	1,55 Eur
- príspevok zo sociálneho fondu na jedno hlavné jedlo	0,26 Eur
- úhrada zamestnanca	1,00 Eur

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ **nebude** zabezpečovať stravovanie pre zamestnanca, ktorý

- čerpá dovolenku na zotavenie
- čerpá materskú dovolenku
- je na pracovnej ceste, kde má zabezpečené stravovanie
- je práceneschopný, alebo ošetruje člena rodiny
- je študujúcim popri zamestnaní v čase študijného voľna a v dňoch návštevy štúdia

Zamestnávateľ **bude** zabezpečovať stravovanie aj pre zamestnancov, ktorí majú so zamestnávateľom uzatvorených viac pracovných pomerov, aj keď v každom z nich nebude zamestnanec vykonávať činnosť viac ako 4 hodiny denne. /kumulovaná funkcia/

V prípade prerušenia prevádzky školskej kuchyne poskytne zamestnávateľ zamestnancovi stravné lístky vo výške 3,60 Eur.

Článok 23

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:

- povinným prídelom je vo výške 1,00 % ,
- ďalším prídelom vo výške 0,25 %

zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov na kalendárny rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ

Štvrtá časť

Článok 24

Záverečné ustanovenia

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

Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné v písomnej forme a po ich podpise oprávnenými zástupcami. Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy podaného jednou zo zmluvných strán.

2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Vo Zvolene 1.9.2016

základná organizácia

štatutárny zástupca zamestnávateľa

ZÁSADY
pre používanie sociálneho fondu zamestnancov Materskej školy J.Bánika 1733/41
Zvolen

Materská škola J.Bánika 1733/41 Zvolen
v zastúpení Mgr. Alenou Pálkovou, riaditeľkou MŠ

a

ZO OZ PŠaV pri MŠ J. Bánika 1733/41 Zvolen
v zastúpení Janettou Maslenovou, predsedníčkou ZO

sa dohodli na týchto zásadách pre používanie sociálneho fondu zamestnancov materskej školy:

Článok 1

Zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 152/1994 Z.z. v znení neskorších zmien a doplnkov /ďalej len Zákon o sociálnom fonde/ tvorí sociálny fond /ďalej len fond/ spôsobom a vo výške dohodnutej v KZ na príslušný rok.

Článok 2

Fond slúži zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnáva v pracovnom pomere

Článok 3

Fond slúži na plnenie úloh zamestnávateľa v oblasti sociálnej starostlivosti o zamestnancov. Realizácia sociálnej politiky zamestnávateľa sa uskutočňuje v súčinnosti so zástupcami zamestnancov.

Článok 4

Zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov v súlade so zákonom o Sociálnom fonde poskytne z fondu:

- príspevok na závodné stravovanie
- príspevok na regeneráciu pracovnej sily
- sociálnu výpomoc
- Deň učiteľov
- pitný režim v letných mesiacoch

Poskytovanie jednotlivých príspevov sa bude riadiť rozpočtom fondu.

Článok 5

Príspevok na závodné stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na závodné stravovanie podľa dohody v KZ, t.j. 0,26 Eur na jedno hlavné jedlo a za podmienok uvedených v KZ

Článok 6

Príspevok na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na regeneráciu pracovnej sily ku koncu kalendárneho roka podľa možností finančných zdrojov SF

Článok 7

Príspevok na sociálnu výpomoc zamestnancom

Zamestnávateľ poskytne sociálnu výpomoc mimoriadne závažných prípadoch, ktorými sa rozumie:

- úmrtie zamestnanca
- úmrtie manžela, manželky, rodiča alebo dieťaťa
- dlhodobá práceneschopnosť trvajúca min. 8 týždňov
- živelná katastrofa, lúpež, vlámanie

Sociálna výpomoc sa zamestnancovi resp. pozostalým zamestnanca poskytne na základe písomnej žiadosti, v ktorej uvedie dôvody vedúce k jej podaniu. Žiadosť doloží podľa povahy veci úmrtným listom, fotokópiou dokladu o PN, iným dokladom. Výška sociálnej výpomoci zamestnancovi bude posudzovaná jednotlivo podľa stupňa závažnosti.

Článok 8

Záverečné ustanovenia

Fond je fondom zamestnávateľa, ktorý je správcom fondu. Prostriedky fondu vedie na osobitnom účte a v plnom rozsahu zodpovedá za správnosť účtovnej evidencie spojenej s tvorbou a používaním fondu. V priebehu roku sa prostriedky prevádzajú na osobitný účet fondu formou preddavku vo výške 1/12 z predpokladaného povinného a ďalšieho prídeldu a to do 15 dní po začatí mesiaca. Príkaz k úhrade z fondu podpisuje riaditeľka MŠ a hospodárka MŠ J.Bánika 1733/41 Zvolen. Na príspevok z fondu s výnimkou na závodné stravovanie nie je právny nárok. Príspevok možno poskytnúť iba na základe písomnej žiadosti zamestnanca a jeho poskytnutí rozhoduje zamestnávateľ a príslušný výbor ZO.

Príspevky z fondu s výnimkou príspevkov poskytnutých v nepeňažnej forme a príspevku na závodné stravovanie majú charakter príjmov zo závislej činnosti a zdaňujú sa osobitnou sadzbou dane z príjmu zamestnanca

Finančné prostriedky z Fondu nevyčerpané do 31.12. príslušného roka prechádzajú do nasledujúceho roku. Zásady používania sociálneho fondu sú súčasťou KZ. Akékoľvek ich zmeny alebo doplnky možno vykonávať len v rámci kolektívneho vyjednávania.

Návrh na zmenu alebo doplnok Zásad môže predložiť ktorákoľvek zo zmluvných strán. Druhá strana je povinná na podaný návrh písomne odpovedať do 15 dní odo dňa jeho určenia

Vo Zvolene dňa 1.9.2016

.....
Za MŠ J.Bánika 1733/41 Zvolen

.....
za ZO OZPŠaV
pri MŠ J.Bánika 1733/41 Zvolen

