



**Materská škola, L. Štúra 5/5, 018 61 Beluša**

---

## **Kolektívna zmluva**

**Účinnosť nadobúda 01.01. 2020 a končí 31.12.2024**

**Beluša, 23. 01. 2020**

## **Kolektívna zmluva**

Uzatvorená dňa 01.01. 2020 medzi zmluvnými stranami:

***Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Materskej škole Beluša, Ul. L. Štúra 5/5, 018 61 Beluša (ďalej ZO OZ), zastúpenou Margitou Kmeťovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 18.11.2019 a Materskou školou so sídlom v Beluši, Ul. L. Štúra 5/5, IČO: 36129711 (ďalej MŠ Beluša), zastúpenou Mgr. Irenou Gulišovou, riaditeľkou MŠ (ďalej zamestnávateľ) nasledovne:***

### **Prvá časť**

#### **Úvodné ustanovenia**

##### **Článok 1**

##### ***Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy***

- (1) ZO OZ má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zbierky zákonov SR o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 ods. 6 stanov ZO OZ a zo splnomocnenia zo dňa 18.11.2019, ktorým výbor ZO OZ, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Margitu Kmeťovú, predsedkyňu ZO OZ. Splnomocnenie zo dňa 18.11.2019 - vid' Príloha č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.07.2002. 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“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

##### **Článok 2**

##### ***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ ZO OZ.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

### **Článok 3** ***Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy***

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, 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 01.01. 2020 a skončí 31.12 2024, okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t. j. článkov 7, 9, 10, a 26, ktorých účinnosť sa skončí dňom 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 „*dotatok ku KZ*“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom 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 rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

### **Článok 5** ***Archivovanie kolektívnej zmluvy***

- (1) Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola KZ uzavretá.

### **Článok 6** ***Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou***

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi ZO OZ v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) ZO OZ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí ZO OZ, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha

bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. ZO OZ sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.

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

## **Druhá časť**

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

#### *Článok 7*

#### *Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť*

##### **1. Príplatok za riadenie**

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ).
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zverého organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

##### **2. Príplatok za zastupovanie**

- (1) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).
- (2) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

##### **3. Príplatok za zmennosť**

- (1) PZ, ktorému zamestnávateľ v dvojzmennej prevádzke rozvrhol pracovný čas tak, že prácu vykonáva striedavo vo všetkých zmenách, patrí príplatok za zmennosť mesačne v rámci rozpätia 1,3 % až 10 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 zákona č. 553/2003 Z. z. Príplatok za zmennosť sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Príplatok v rovnakom

rozpätí patrí aj zamestnancovi, ktorý prácu vykonáva v jednozmennej prevádzke, ak jeho pracovný čas je rozvrhnutý nerovnomerne.

- (2) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi príplatok za zmenu vo výške 15,- € mesačne.

#### **4. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

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

#### **5. Príplatok za prácu v noci**

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP (§ 16 OVZ).

#### **6. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu príplatok v sume 50% a v nedeľu príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu, ustanovený podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP (§ 17 OVZ).

#### **7. Príplatok za prácu vo sviatok**

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

#### **8. Plat za prácu nadčas**

- (1) 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 (§ 19 OVZ).

## **9. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku**

- (1) 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.
- (2) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ. (§ 16 – príplatok za prácu v noci a § 18 – príplatok za prácu vo sviatok).
- (3) 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 (§ 19a OVZ).

## **10. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska**

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

- (1) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
- (2) 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.

## **11. 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 na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- (2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria Prílohu č. 3 tejto KZ.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určitú pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (5) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.
- (6) Zamestnancovi môže zamestnávateľ znížiť alebo 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). Zníženie či odobratie osobného príplatku je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov.

## **12. Príplatok za profesijný rozvoj**

- (1) Podľa § 32 zákona 553/2003 Z.z. kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a zamestnávateľ ho bude pedagogickému zamestnancovi vyplácať do 31. augusta 2026.
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj sa vypláca z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.

## **13. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca**

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

## **14. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zamestnancovi za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov jeho veku priznať a vyplatiť mu odmenu 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. Termín splatnosti platu je 15- ty 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 splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods. 8 ZP ).

### **Článok 9**

#### ***Odstupné a odchodné***

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

- c) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - d) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - e) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - f) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume:
- a) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako päť rokov.
  - c) Podľa §13 b odstupné a odchodné, ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho oprávnenému zástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, zamestnanec je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Zamestnanec je povinný vrátiť odstupné do 15 dní od opätovného vzniku pracovného pomeru ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
- (3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, odchodné najmenej v sume jedného jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení:
- a) jeden funkčný plat, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - b) dvojnásobkom jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej ako päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) trojnásobok jeho funkčného platu, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov.
- (4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume 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
- a) jeden funkčný plat, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - b) dva funkčné platy, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov.
- (5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.



- (6) 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 výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je 15,-€.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
- (3) 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 15,- €.

### **Článok 11**

#### ***Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe***

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods. 4 OVZ).

### **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, 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 ZP o jeden týždeň (5 pracovných dní), spolu 10 týždňov u pedagogických zamestnancov a 7 u nepedagogických

zamestnancov. Všetci zamestnanci sa zaväzujú vyčerpať uvedených 5 pracovných dní podľa potrieb zamestnávateľa (pri poklese počtu detí v MŠ).

### **Tretia časť**

#### **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

##### **Článok 14**

##### ***Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie***

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd 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.

##### **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 (§ 13 ods. 5 ZP). Za 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.

### **Článok 17**

#### ***Zabezpečenie činnosti odborových organov***

- (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 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
  - a) jednu miestnosť – zasadaciu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
  - b) jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia a využívanie internetu,
  - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
  - d) všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
  - e) 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 KZ, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
  - f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, 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 rozvrhu priamej vyučovacej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZPŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
- (4) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR 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),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP), určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 ZP),
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie (§ 91 ods. 2 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP)
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 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 v pracovno-právnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:**

- o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- o dôvodoch prechodu,
- o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 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),
- o celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
- pri hromadnom prepúšťaní o dôvodoch hromadného prepúšťania, o počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, o dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, o kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP), o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods.4 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

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

- 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 (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§ 10 ods. 5, zákon 553/2003),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 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);
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30 e ods.6 zákona č.355/2007).

**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 KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej 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 §§ 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov 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) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a 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) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiadajú, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),
  - d) zabezpečiť pre zamestnancov posúdenie rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia najmenej raz za 18 mesiacov a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm.c) zákona NR SR č.355/2007 Z. z.
  - e) 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),
  - 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 písm. a) zákona o BOZP),
  - h) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
  - i) poskytovať zamestnancom ochranný pracovný odev a ochrannú 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), a to je rozdiel
  - 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; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- k) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
  - l) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
  - m) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
  - n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
  - o) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).
  - p) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.).

## **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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, 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, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
  - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.
- (3) O vykonaných opatreniach podľa písm. c) predchádzajúceho ods. odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho dozoru nad bezpečnosťou práce.

## **Článok 22**

### **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- (1) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z ),
- (2) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- (3) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého do desiateho dňa vrátane pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- (4) zabezpečiť 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 (§ 55 zák. č. 317/2009 Z. z. ).

## **Článok 23**

### **Rekreačná starostlivosť**

- (1) Odborová organizácia zabezpečí informovanosť zamestnancov o možnosti využívať rekreačné zariadenia odborového zväzu, predovšetkým v mesiacoch júl a august.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancovi čerpať dovolenku maximálne raz za dva roky aj v mesiacoch september až jún.
- (3) Zamestnanec sa zaväzuje pri plánovaní dovolenky zohľadniť aj potreby zamestnávateľa.

## **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 materskej školy, ak na pracovisku odpracovali jednu pracovnú zmenu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja.
- (4) 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.
- (5) 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 0,41 € na jedno hlavné jedlo.
- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v prípade prekážky na strane zamestnávateľa stravné lístky, ak pracuje doma viac ako 4 hodiny.



- (7) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi stravné lístky v hodnote stravnej jednotky pri závažných zdravotných problémoch, ktoré zamestnanec podloží lekársnym potvrdením od odborného lekára.

### **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 dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- a) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu päť pracovných dní v kalendárnom roku za účasť na kontinuálnom vzdelávaní a
- b) za účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho zamestnanca, v rozsahu určenom zákonom.

### **Článok 26** **Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:
- a) povinným prídelom je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelom vo výške 0,25%
- (2) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov 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 č. 4, ktorá je súčasťou tejto KZ.

## Štvrtá časť

### Článok 27 Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

.....

odborová organizácia

.....

zamestnávateľ

V Beluši, dňa 01.02.2020

Príloha č. 1

### **Splnomocnenie**

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Materskej škole Beluša, L. Štúra 5/5, 018 61 Beluša, IČO: 36129712 (ďalej len ZO OZ), na základe uznesenia výboru ZO OZ zo 18.11.2019, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Margitu Kmeťovú, predsedu ZO OZ, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy (KZ) na dobu 5 rokov (§ 6 ods. 1). a splnomocňuje ho na podpísanie KZ v mene našej ZO OZ. Platnosť tejto KZ začína od 01.01. 2020 a končí 31.12. 2024.

Mgr. Ivana Filková

.....  
za Výbor ZO OZ pri MŠ Beluša

Beluša, 18.11.2019

Splnomocnenie prijímam: 18.11.2019

Margita Kmeťová

.....  
Predseda ZO OZ pri MŠ Beluša

Príloha č. 2

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Materskej škole Beluša,  
L. Štúra 5/5, 018 61 Beluša

---

Materská škola Beluša  
L. Štúra 5/5  
018 61 Beluša

**VEC: Návrh kolektívnej zmluvy na roky 2020 - 2024**

Vážená pani riaditeľka,

predkladáme Vám návrh kolektívnej zmluvy na roky 2020-2024. V zmysle § 8 ods. 2 zákona č. 2/1991 Zbierky zákonov SR o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov Vás žiadame najneskôr do 30 dní oznámiť, s ktorými časťami návrhu kolektívnej zmluvy nesúhlasíte.

.....  
Margita Kmeťová  
predseda ZO OZ a splnomocnenec na kolektívne vyjednávanie

Beluša, 19.11.2019

### **Kritériá hodnotenia PZ**

(1) V súlade s 70 zákona č. 138/2019 Z. z. zamestnávateľ u PZ hodnotí:

a) výsledky jeho pracovnej činnosti, najmä:

1. plnenie cieľov obsiahnutých v učebných osnovách Školského vzdelávacieho programu Detskými očami,
2. motiváciu detí k učeniu,
3. vytváranie podmienok na dosahovanie primeraných výchovno-vzdelávacích výsledkov detí,
4. rozvíjanie kľúčových kompetencií u detí, napríklad vyššej úrovne poznávania detí, logického myslenia, kritického myslenia, analytického myslenia a tvorivosti,
5. rozvíjanie personálnych zručností detí, napríklad samostatnosť, zodpovednosť, sebahodnotenie, sebaúctu,
6. rozvíjanie sociálnych zručností detí, napríklad spoluprácu, empatiu, komunikáciu a spravodlivosť,
7. úroveň vedomostí, zručností, schopností a návykov detí vo vzťahu k učebným osnovám Školského vzdelávacieho programu Detskými očami,
8. získané vedomosti, zručnosti, schopnosti a návyky detí využiť ich v praktických činnostiach a aplikovať ich v rôznych situáciách,
9. organizáciu, prípravu, vedenie a účasť v škole v prírode, organizáciu, prípravu a vedenie plaveckého kurzu, exkurzií a ďalších mimoškolských aktivít,
10. prínos pre školu, propagáciu a prezentáciu školy na verejnosti,
11. spoluprácu s rodičmi, občianskymi združeniami a inými organizáciami,
12. organizovanie mimoškolských aktivít,

b) kvalitu vykonávania jeho pracovnej činnosti, najmä:

1. úroveň pedagogických znalostí a odborných znalostí pre riadny výkon pracovnej činnosti,
2. pedagogickú tvorivosť vo výchovno-vzdelávacom procese,
3. uplatňovanie inovačných metód a foriem práce, ich účelné a efektívne využitie pri výkone pracovnej činnosti,
4. rešpektovanie daností a potenciálu dieťaťa, rozvíjanie silných stránok jeho osobnosti,
5. individuálny prístup k deťom s rešpektovaním ich schopností a možností, nadania a zdravotného stavu,
6. dodržiavanie a využívanie pracovného času,

7. plnenie pracovných povinností súvisiacich s dohodnutým druhom práce v pracovnej zmluve,
8. dodržiavanie základných povinností zamestnanca ustanovených právnymi predpismi,
9. správne vedenie pedagogickej dokumentácie a ďalšej dokumentácie,

c) náročnosť výkonu jeho pracovnej činnosti, najmä:

1. využívanie informačno-komunikačných technológií v profesijnom rozvoji a pri výkone práce,
2. spoluprácu na tvorbe školských vzdelávacích programov,
3. zapájanie sa do prípravy a realizácie rozvojových projektov
4. vykonávanie špecializovaných činností,
5. vzdelávanie detí so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami v školskej integrácii,
6. iniciovanie a podieľanie sa na zavádzaní zmien alebo inovácií do výchovno-vzdelávacieho procesu,
7. zvládanie riešenia konfliktov a záťažových situácií,
8. náročnosť triedy,
9. vedenie kabinetov – skladov pomôcok, školskej knižnice a kroniky,
10. estetizáciu interiéru školy a exteriéru školy a tried,

d) mieru osvojenia si a využívanie profesijných kompetencií PZ, najmä:

1. rozpoznanie individuálnych výchovno-vzdelávacích potrieb detí,
2. stanovenie edukačných cieľov orientovaných na dieťa vo vzťahu k príslušnému obsahu vzdelávania,
3. tvorbu učebných materiálov a učebných pomôcok,
4. absolvovanie vzdelávania podľa plánu profesijného rozvoja,
5. uplatňovanie nových získaných vedomostí a zručností pri výkone svojej činnosti,
6. využitie a uplatňovanie vedomostí a poznatkov nadobudnutých na vzdelávacích podujatiach alebo získaných samoštúdiom pri výkone pracovnej činnosti,
7. sebazvdelávanie a zvyšovanie svojho právneho vedomia.

(2) U vedúcich PZ je možné hodnotiť aj:

- a) kvalitu, náročnosť a rozsah riadiacej práce,
- b) ovládanie a uplatňovanie právnych predpisov s dôrazom na právne predpisy pre oblasť školstva,
- c) starostlivosť o PZ,
- d) podporu profesijného rozvoja PZ,
- e) efektívne využívanie pridelených finančných prostriedkov,
- f) dodržiavanie Školského vzdelávacieho programu Detskými očami,
- g) manažérske zručnosti.

## **Odporúčaná stupnica hodnotenia PZ**

- (1) Jednotlivé kritériá zamestnávateľ hodnotí počtom bodov v rozpätí od 0 do 4 s pridelením nasledujúceho slovného hodnotenia k jednotlivému počtu bodov nasledovne:
  - a) 0 bodov – nevyhovujúco,
  - b) 1 bod – čiastočne vyhovujúco,
  - c) 2 body – štandardne,
  - d) 3 body – veľmi dobre,
  - e) 4 body – mimoriadne dobre.
- (2) Celkový výsledok hodnotenia je závislý od celkového počtu získaných bodov zamestnancom v závislosti od počtu všetkých kritérií stanovených zamestnávateľom, pričom záver hodnotenia zamestnávateľ určí slovne nasledovne:
  - a) 0 % - 10 % z celkového počtu možných bodov hodnotenia - nevyhovujúce výsledky,
  - b) 11 % - 30 % z celkového počtu možných bodov hodnotenia - čiastočne vyhovujúce výsledky,
  - c) 31 % - 60 % z celkového počtu možných bodov hodnotenia - štandardné výsledky,
  - d) 61 % - 90 % z celkového počtu možných bodov hodnotenia - veľmi dobré výsledky,
  - e) 91 % - 100 % z celkového počtu možných bodov hodnotenia - mimoriadne dobré výsledky.

***Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu***

***Článok 1***

***Všeobecné ustanovenia***

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- (3) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (4) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (5) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú 1362918455/0200.
- (6) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť 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 SF s odborovou organizáciou.
- (9) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Edita Várošová a predseda odborovej organizácie Margita Kmeťová.



## **Článok 2**

### **Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

**(1) Sociálna výpomoc:** Zo sociálneho fondu môže zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytnúť **sociálnu výpomoc nenávratnú (1.1), sociálnu výpomoc nenávratnú (1.1.1) a návratnú (1.2).**

**(1.1) Sociálna výpomoc nenávratná** sa môže poskytnúť z dôvodu úmrtia blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca, na odstraňovanie alebo zmierenie následkov živelných udalostí alebo dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržité trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia:

- 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) v sume 50,-€.
- Pri úmrtí zamestnanca poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov alebo druhovi/družke vo výške:
  - a) pri 1 dieťati 50,- €,
  - b) pri 2 deťoch 70,-€,
  - c) pri 3 a viac deťoch 80,-€.
- V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma, poskytnúť sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:
  - a) 1/10 z vyčíslenej škody do sumy 3 300,- €,
  - b) ak je škoda vyššia ako 3 300,-€ maximálne vo výške 330,-€.

**Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc nenávratnú:**

- 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,
- doklad o pracovnej neschopnosti, výška dávok vyplácaných sociálnou poisťovňou.

**(1.1.1) Sociálna výpomoc nenávratná – jednorazová:** Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne túto výpomoc zamestnancovi v mimoriadne ťaživej finančnej situácii diferencovane, podľa sociálnej situácie v rodine, do výšky 165,- € raz za dva roky.

**Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc nenávratnú - jednorazovú:**

- potvrdenie zo sociálnej poisťovne o dlhodobej práceneschopnosti zamestnanca, trvajúcej najmenej 1 kalendárny rok,
- potvrdenie o hmotnej núdzi.

**(2) Stravovanie:** Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,41 € na jedno hlavné jedlo.

- (3) **Zdravotná starostlivosť:** Pri dlhodobej práci neschopnosti, trvajúcej viac ako 3 mesiace, zo sociálneho fondu sa každému zamestnancovi poskytne príspevok vo výške 160,- €.
- (4) **Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť:** Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení, príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a OZ OZ podľa plánu práce školy vo výške 40,- € na osobu.
- (5) **Dary:** Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:
- pri dovŕšení 50-teho a 60-teho roku života vo výške 160,-€ nasledovne:  
ak odpracoval 0 až 10 rokov 50,- €, od 10 do 20 rokov 100,-€, viac ako 20 rokov 160,-€,
  - odchodné a odstupné - podľa počtu odrobených rokov,
  - pri prvom odchode do dôchodku vo výške 160,- €,
  - pri narodení dieťaťa 70,- na jedno dieťa - ak matka medzi tehotenstvami pracovala,
  - na letnú a koncoročnú dovolenku 30,- € a podľa stavu na účte soc. fondu.

Tieto zásady sú súčasťou tejto kolektívnej zmluvy a nadobúdajú účinnosť dňom 01.01.2020. Ich účinnosť končí dňom 31.12.2024.

.....  
zamestnávateľ

.....  
odborová organizácia

V Beluši, 23.01.2020

# Dodatok č. 1

## ku Kolektívnej zmluve na rok 2020 až 2024

uzatvorenej dňa 01.01.2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Materskej škole Beluša, Ul. Ľ. Štúra 5/5, 018 61 Beluša (ďalej ZO OZ), zastúpenou Margitou Kmeťovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 18.11.2019 a Materskou školou so sídlom v Beluši, Ul. Ľ. Štúra 5/5, IČO: 36129711 (ďalej MŠ Beluša), zastúpenou Mgr. Irenou Gulišovou, riaditeľkou MŠ (ďalej zamestnávateľ) nasledovne:

V zmysle Článku č. 4 bod Zmena kolektívnej zmluvy sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č. 1 ku Kolektívnej zmluve na roky 2020 až 2024 nasledovne:

- **Podľa Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na rok 2021, podľa čl. č. II, bod. č. 6 zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v prvom polroku kalendárneho roka 2021 na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 pís. c) Z.Z. jeden deň pracovného voľna. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.**

Dodatok nadobúda účinnosť: 01.01.2021

V Beluši, dňa: 04.01. 2021

ZOOZ pri MŠ v Beluši

Zamestnávateľ:

## Dodatok č. 2

### ku Kolektívnej zmluve na rok 2020 až 2024

uzatvorenej dňa 01.01.2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Materskej škole Beluša, Ul. Ľ. Štúra 5/5, 018 61 Beluša (ďalej ZO OZ), zastúpenou Margitou Kmeťovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 18.11.2019 a Materskou školou so sídlom v Beluši, Ul. Ľ. Štúra 5/5, IČO: 36129711 (ďalej MŠ Beluša), zastúpenou Mgr. Irenou Gulišovou, riaditeľkou MŠ (ďalej zamestnávateľ) nasledovne:

V zmysle Článku č. 4 bod Zmena kolektívnej zmluvy sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č. 2 ku Kolektívnej zmluve na roky 2020 až 2024 nasledovne:

- **Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení s financiami sociálneho fondu je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Barbora Hlúbiková a predseda ZO OZ Margita Kmeťová (Príloha č. 4 Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu Článok 1 Všeobecné ustanovenia bod 9 Kolektívnej zmluvy na roky 2020 až 2021).**

Dodatok nadobúda účinnosť: 01.01.2021

V Beluši, dňa: 04.01.2021

ZOOZ pri MŠ v Beluši

Zamestnávateľ:

## **Dodatok č. 3**

### **ku Kolektívnej zmluve na rok 2020 až 2024**

uzatvorenej dňa 01.01.2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Materskej škole Beluša, Ul. Ľ. Štúra 5/5, 018 61 Beluša (ďalej ZO OZ), zastúpenou Margitou Kmeťovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 18.11.2019 a Materskou školou so sídlom v Beluši, Ul. Ľ. Štúra 5/5, IČO: 36129711 (ďalej MŠ Beluša), zastúpenou Mgr. Irenou Gulišovou, riaditeľkou MŠ (ďalej zamestnávateľ) nasledovne:

V zmysle Článku č. 4 bod Zmena kolektívnej zmluvy sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č. 3 ku Kolektívnej zmluve na rok 2020 až 2024 nasledovne:

- **Zmluvné strany sa dohodli, že výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách je 20,- € mesačne.**
- **Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.**
- **Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne prispievať a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 20,- €. (Druhá časť, Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy, Článok 10 Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie Kolektívnej zmluvy na roky 2020 až 2021).**

Dodatok nadobúda účinnosť: 01.02.2021

V Beluši, dňa: 01.02.2021

ZOOZ pri MŠ v Beluši

Zamestnávateľ:

## **Dodatok č. 4**

### **ku Kolektívnej zmluve na rok 2020 až 2024**

uzatvorenej dňa 01.01.2020 medzi zmluvnými stranami:

#### **Splnomocnenie**

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Materskej škole Beluša, L. Štúra 5/5, 018 61 Beluša, IČO: 36129712 (ďalej len ZO OZ), na základe uznesenia výboru ZO OZ zo dňa 17.02.2021, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňujem týmto Mgr. Ivanu Filkovú, predsedu ZO OZ, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy (KZ) na dobu 5 rokov (§ 6 ods. 1). a splnomocňuje ho na podpísanie KZ v mene našej ZO OZ. Platnosť tejto KZ začína od 01.01. 2020 a končí 31.12. 2024.

Mgr. Martina Kubenová

.....  
za Výbor ZO OZ pri MŠ Beluša

Beluša, 17.02.2021

Splnomocnenie prijímam: 17.02.2021

Mgr. Ivana Filková

.....  
Predseda ZO OZ pri MŠ Beluša

## Dodatok č. 5

### ku Kolektívnej zmluve na rok 2020 až 2024

uzatvorenej dňa 01.01.2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Materskej škole Beluša, Ul. Ľ. Štúra 5/5, 018 61 Beluša (ďalej ZO OZ), zastúpenou Mgr. Ivanou Filkovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 18.11.2019 a Materskou školou so sídlom v Beluši, Ul. Ľ. Štúra 5/5, IČO: 36129711 (ďalej MŠ Beluša), zastúpenou Mgr. Irenou Gulišovou, riaditeľkou MŠ (ďalej zamestnávateľ) nasledovne:

V zmysle Článku č. 4 bod Zmena kolektívnej zmluvy sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č. 5 ku Kolektívnej zmluve na roky 2020 až 2024 nasledovne:

- **Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení s financiami sociálneho fondu je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Barbora Hlúbiková a predseda ZO OZ Mgr. Ivanu Filkovú.** (Príloha č. 4 Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu Článok 1 Všeobecné ustanovenia bod 9 Kolektívnej zmluvy na roky 2020 až 2021).

Dodatok nadobúda účinnosť: 17.02.2021

V Beluši, dňa: 17.02.2021

ZOOZ pri MŠ v Beluši:

Zamestnávateľ:

## Dodatok č. 6

### ku Kolektívnej zmluve na rok 2020 až 2024

uzatvorenej dňa 01.01.2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Materskej škole Beluša, Ul. Ľ. Štúra 5/5, 018 61 Beluša (ďalej ZO OZ), zastúpenou Mgr. Ivanou Filkovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 18.11.2019 a Materskou školou so sídlom v Beluši, Ul. Ľ. Štúra 5/5, IČO: 36129711 (ďalej MŠ Beluša), zastúpenou Mgr. Irenou Gulišovou, riaditeľkou MŠ (ďalej zamestnávateľ) nasledovne:

V zmysle Článku č. 4 bod Zmena kolektívnej zmluvy sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č. 6 ku Kolektívnej zmluve na roky 2020 až 2024 nasledovne:

- **Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí pracujú na pracovisku a zamestnávateľ im nemôže zabezpečiť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, finančný príspevok na stravovanie.**
- **Zamestnávateľ poskytne zamestnancom v prípade prekážky na strane zamestnávateľa finančný príspevok na stravovanie, ak pracuje doma viac ako 4 hodiny.**
- **Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v hodnote stravnej jednotky pri závažných zdravotných problémoch, ktoré zamestnanec podloží lekársnym potvrdením od odborného lekára.**
- **Finančný príspevok je oslobodený od daní a aj odvodov a poukazuje sa na účet zamestnanca. Finančný príspevok bude zamestnancovi vyplatený spolu s výplatom.** (Tretia časť, Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán, Článok 24 Stravovanie Kolektívnej zmluvy na roky 2020 až 2021).

Dodatok nadobúda účinnosť: 01.03.2021

V Beluši, dňa: 01.03.2021

ZOOZ pri MŠ v Beluši

Zamestnávateľ:



## **Dodatok č. 7**

### **ku Kolektívnej zmluve na rok 2020 až 2024**

uzatvorenej dňa 01.01.2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Materskej škole Beluša, Ul. Ľ. Štúra 5/5, 018 61 Beluša (ďalej ZO OZ), zastúpenou Mgr. Ivanou Filkovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 18.11.2019 a Materskou školou so sídlom v Beluši, Ul. Ľ. Štúra 5/5, IČO: 36129711 (ďalej MŠ Beluša), zastúpenou Mgr. Irenou Gulišovou, riaditeľkou MŠ (ďalej zamestnávateľ) nasledovne:

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

Novelu Zákonníka práce č. 66/2020 Z. z., ktorou sa do Zákonníka práce vložil §250b v znení:

- (1) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 6.
- (2) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu
  - a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
  - b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.
- (3) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.
- (4) Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.
- (5) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.
- (6) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre

zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.

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

- (1) Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa má skončiť podľa § 59 ods. 2 v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho predĺženie podľa § 48 ods. 2, je možné predĺžiť jedenkrát a najviac o jeden rok. Pracovný pomer na určitú dobu, ktorý sa skončil v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní, u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho opätovné dohodnutie podľa § 48 ods. 2, je možné v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní opätovne dohodnúť jedenkrát a najviac na jeden rok.
- (2) Zamestnávateľ je povinný predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu podľa odseku 1 vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov. Ak k prerokovaniu podľa prvej vety nedôjde, pracovný pomer sa považuje za uzatvorený na neurčitý čas.“.

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

Dodatok nadobúda účinnosť: 01.03.2021

V Beluši, dňa: 01.03.2021

ZOOZ pri MŠ v Beluši

Zamestnávateľ: