

**Materská škola s vyučovacím jazykom maďarským - Óvoda
Žižkova 4, Košice**

**ZO OZ PŠaV pri Materskej škole s vyučovacím jazykom
maďarským – Óvoda, Žižkova 4, Košice**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

ROKY 2017-2021

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 2.1.2017 medzi zmluvnými stranami:

ZO OZ PŠaV pri Materskej škole s vyučovacím jazykom maďarským – Óvoda, Žižkova 4, Košice (rozpočtová organizácia), v zriaďovateľskej pôsobnosti Mesta Košice zastúpená predsedníčkou ZO OZ PŠaV Perjéssy Ágnes, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatváranie kolektívnej zmluvy (ďalej Odborová organizácia)

a

riaditeľkou Materskej školy s vyučovacím jazykom maďarským – Óvoda Žižkova 4, Košice Katarina Harangozóová (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť *Úvodné ustanovenia*

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a plnomocenstva zo dňa 19.12.2016, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani predsedníčku ZO OZ PŠaV pri MŠ Žižkova 4, Košice p. Perjéssy Ágnes. Plnomocnenstvo zo dňa 19.12.2016 tvorí prílohu č.1 tejto KZ.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe zákona č.369/1990 Zb. o obecnom zriadení. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľky Materskej školy s vyučovacím jazykom maďarským – Óvoda, Žižkova 4, Košice, - 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“, na označenie ochranných osobných pracovných prostriedkov OOPP, namiesto označenia základná organizácia „ZO“, namiesto označenia Kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka „KZVS“.

Článok 2 Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov, vyplývajúcu z platných predpisov.
3. Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami prerokované a zároveň bude prihladené na prípadné pripomienky a požiadavky odborového orgánu. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.

Výbor ZOOZ je oprávnený najmä :

- Vstupovať na pracovisko zamestnávateľa
- Vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady
- Podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok
- Vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov
- Navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči vedúcim pracovníkom, ktorí porušujú pracovno-právne predpisy, alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy
- Vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov.

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 domácu 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 nadobudne platnosť dňom podpisu predstaviteľmi oboch zmluvných strán a nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po dni jej zverejnenia na webovom sídle materskej školy. Platná je od 01.01.2017 a končí 31.12.2021 podpísaním novej KZ.

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

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany 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 (ZO OZ PŠaV pri MŠ Žižkova 4, Košice) v lehote do 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia (ZO OZ PŠaV) sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa prostredníctvom predsedníčky ZO 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. ZO sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe 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 povinnosti § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť ***Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania***

Článok 7 **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancov, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov nasledovne:
 - Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat všetkým nepedagogickým zamestnancom v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe (§7 ods.4 OVZ).

3. Začínajúci učiteľ so stredoškolským vzdelaním a začínajúci učiteľ s VŠ bude zaradený do platových taríf v zmysle zákona č.317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne spravidla v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
5. 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.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe žiadosti zamestnanca poskytnúť mu preddavok na mzdu (130 ods.3 ZP).
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat podľa zákona 553/2003 Z.z.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukázať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil (uskutočňovať zrážky OZ a DDS), (§ 130 ods. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP).
9. Zrážku zo mzdy zamestnanca – člena ZO poukazovať na účet odborovej organizácie č. ú.: 0446322346/0900 z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca vo výške 0,50 % podľa požiadaviek členov ZO.

Článok 8

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

Osobný príplatok

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku (ďalej OP) na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške OP rozhodne riaditeľ (§ 10 OVZ).
2. Na účel OP vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
3. Za účelom objektívneho určovania OP zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.
4. Zamestnávateľ určí objem mzdových prostriedkov na OP v sume 6% pre pedagogického zamestnanca a 6 m% pre prevádzkového zamestnanca z jeho tarifného platu.
5. Vedúci zamestnanec rozhoduje o pridelení OP na základe kritérií. Kritériá na priznanie OP sa prerokujú so ZO a sú zverejnené na oznamoch školy.
6. Ak sa zmení počet zamestnancov, vedúci zamestnanec požiada o úpravu pridelenej sumy na OP. Prerozdelenie finančných prostriedkov sa realizuje spravidla 2 x ročne (február, september) na návrh vedúceho zamestnanca.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný OP podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku školského roka.
8. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný OP len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol OP priznaný(nesplňa kritéria alebo podmienky).
9. Výšku priznaného OP zamestnávateľ môže znížiť v prípade ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie OP, riadne neplní svoje povinnosti alebo v prípade nedostatku finančných rozpočtových prostriedkov.

Kreditový príplatok

10. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehĺbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok 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 (§14, ods. 1, 2 OVZ).
11. Kreditový príplatok podľa ods. 28 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov (§14,ods. 3 OVZ).
12. 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 (§ 14, ods. 4 OVZ).

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

13. Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor (§ 14c OVZ).

Príplatok za riadenie

14. Percentuálny podiel príplatku za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 zamestnávateľ v súlade s kritériami prerokovanými so štatutárnym zástupcom zmluvnej strany.
Dohodnuté kritériá sú súčasťou KZ a sú uvedené v prílohe č. 1.
15. Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi je určený v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.
16. Príplatok za činnosť zástupcu riaditeľa MŠ (menovaný zástupca riaditeľa), ktorá má 4 triedy a viac vo výške podľa § 8, bod 2 zákona č. 553/2003 Z. z.

Príplatok za zastupovanie

17. 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.
18. Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa ods. 3 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.
19. Zamestnávateľ vyplatí za zastupovanie nepedagogického zamestnanca odmenu vo výške 15 € na deň. Tento príplatok sa môže rozdeliť medzi viacerých zamestnancov, podľa evidencie zastupovania, ktorú eviduje hospodárka školy za jednotlivé mesiace a zodpovedá za správnosť evidencie. Výkaz o priznaní výkonnostného príplatku sa prikladá na mzdovú učitáreň v danom mesiaci spoločne s evidenciou dochádzky.

Príplatok za zmenu

20. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 20 € - príloha č. 3 OVZ (§ 13 OVZ),

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

21. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:
 - a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
 - b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24% (§ 13b, ods. 1 OVZ),
 - c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
 - d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24% (§ 13b, ods. 2 OVZ).

Príplatok za prácu v noci

22. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

23. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

Príplatok za prácu vo sviatok

24. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18, ods. 1 OVZ). Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok, patrí mu za hodinu tejto práce hodina náhradného voľna; v tomto prípade príplatok podľa bodu 9 zamestnancovi nepatrí.
25. Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno počas troch kalendárnych mesiacov alebo v inom dohodnutom čase po vykonaní práce vo sviatok, patrí zamestnancovi príplatok podľa bodu 9. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat (§ 18, ods. 2 OVZ).

Plat za prácu nadčas

26. 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%.
27. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu príslušná časť funkčného platu a za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna; zvýšenie podľa ods. 11 zamestnancovi nepatrí.
28. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 6 až 8 tohto článku (§ 19 OVZ).
29. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 7 až 9. Tieto príplatky mu patria aj vtedy, ak sa mu za prácu nadčas poskytlo náhradné voľno (§ 19, ods. 3 OVZ).
30. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom si môže zamestnanec za vykonanú prácu nadčas čerpať náhradné voľno do 4 mesiacov.

Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

31. 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.

32. Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 OVZ a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ .
33. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa ods. 15 a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat (§ 19a OVZ).

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

34. Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosť.
 - a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja,
 - b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja (§ 21, ods. 1 OVZ).
35. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas (§ 21, ods. 2 OVZ).

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa

36. Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu z prevádzkových dôvodov (prerušenie prevádzky MŠ pre nadmernú chorobnosť, opravy na škole technického charakteru), zamestnávateľ alebo vedúci zamestnanec mu môže prideliť prácu mimo pracoviska. (ZP § 142), alebo v prípade obmedzenej alebo prerušenej prevádzky pedagogický zamestnanec, odborný zamestnanec čerpá po dohode so zamestnávateľom pracovné voľno s náhradou funkčného platu.

Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat, šesťdesiat rokov veku

37. 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 c OVZ).
38. Zamestnávateľ vyplatí odmenu zamestnancovi dosahujúceho mimoriadne výsledky v práci. Cieľové úlohy budú vyhodnocované podľa ich splnenia 2x ročne.

Iné odmeny

39. V prípade ocenenia pedagogických a nepedagogických zamestnancov zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ oceneným pedagogickým a nepedagogickým zamestnancom finančnú odmenu z prostriedkov zamestnávateľa najmenej vo výške 200 €.

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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a) jednonásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku 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 dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume
 - a) jednonásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
3. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení (§ 76a ZP, § 13b ZOVZ).
4. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
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.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové spoločnosti

1. Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v rokoch 2017-2021 (počas platnosti KZ) sú 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
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 11

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v nepretržitej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
3. Priamu a nepriamu výchovno-vzdelávaciu činnosť pedagogických zamestnancov zamestnávateľ upraví v pracovnom poriadku, vždy k začiatku daného školského roka.
4. Pri rovnomernom rozvrhnutí pracovného času na jednotlivé týždne rozdiel dĺžky pracovného času pripadajúci na jednotlivé týždne nepresiahne tri hodiny a pracovný čas v jednotlivých dňoch nepresiahne deväť hodín. Priemerný týždenný čas nesmie pritom v určitom období, spravidla štvortýždňovom, presahovať hranicu pre ustanovený týždenný pracovný čas (§ 86 ods.2 ZP).

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky pre pedagogických a odborných zamestnancov o jeden týždeň a u nepedagogických zamestnancov o dva týždne. Zamestnanec čerpá dovolenku spravidla počas školských prázdnin.
2. Každý zamestnanec na začiatku kalendárneho roka rozplánuje svoju dovolenku na daný kalendárny rok.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

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 14

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
3. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nespĺnenie 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 15

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, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažnosti zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 16

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 povinností vyplývajúcej z § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
 - a) jednu miestnosť - na Materskej škole s vyučovacím jazykom maďarským – Óvoda, Žižkova 4, Košice, kde je sídlo ZO OZ PŠaV pri Materskej škole s vyučovacím jazykom maďarským – Óvoda, Žižkova 4, Košice, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie,
 - b) prístup k telefónnej (faxovej) linke za účelom telefonického, faxového alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e –mailom a využívanie internetu,
 - c) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
 - d) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom zasadnutia odborových orgánov, kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
 - e) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - f) 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 odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslaní v nevyhnutnom rozsahu.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, na účasť na povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní (§ 138 ZP) a na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov organizovaných Radou ZOOZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:
 - predseda výboru ZO 5 dní v roku.

Článok 17

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 konta pracovného času (§ 87a ods.1 ZP),
 - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
 - určenie času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času (§ 90 ods. 10 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien v KZ (§ 133 ods. 3 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi priradiť prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);
 - b) **písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z 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 za 3 mesiace (§ 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.2a 4 ZP),
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);

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

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods.8, písm. a/ ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b/ ZP),
- 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 s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50 € (§ 191 ods. 4 ZP),

- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods.2 písm. a/ ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b/ ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods.2 písm. c/ ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods.2 písm. d/ ZP),
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 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 v KZ.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).
5. Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru.

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 5 až 10 zákona 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) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),
 - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

- c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 písm a) bod 1 zákona o BOZP),
- d) 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),
- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
- f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods.2 písm. a/ zákona o BOZP),
- g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),
- h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a/ zákona o BOZP), podľa vypracovaného normatívu pracovných odevov,
- i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- j) 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 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
- k) kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu alebo iných návykových látok (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- l) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP),
- m) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- n) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP).

Článok 20

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 povolenia, 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 na rokovaníach o otázkach BOZP.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením Vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 21

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady, poskytne zamestnancovi pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy (§ 138 ZP)
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem
- c) po dohode s OZ umožniť zamestnancom zúčastňovať sa 6-7 dňových komplexných ozdravných pobytov v priebehu celého roka. Prispievať na tieto pobyty zamestnancov (rehabilitačná starostlivosť o zamestnancov) zo SF
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 40% denného vymeriavacieho základu zamestnanca, od štvrtého dňa pracovnej neschopnosti zamestnanca 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca (§8 zákona č. 462/2003 Z. z.)Zamestnanec je povinný v období, v ktorom má nárok na náhradu príjmu, dodržiavať liečebný režim určený lekárom. Nárok na náhradu príjmu nemá zamestnanec, ak porušil liečebný režim určený lekárom odo dňa porušenia liečebného režimu.
Zamestnávateľ má právo vykonať kontrolu, či dočasne práceneschopný zamestnanec dodržiava liečebný režim.
Zamestnávateľ v odôvodnených prípadoch vyžaduje od zamestnanca potvrdenie o zdravotnej spôsobilosti na výkon svojho povolania.
- e) zabezpečí pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. Odborová organizácia (zväz) zabezpečí v rámci využívania rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin.
2. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade so zásadami sociálneho fondu.
3. 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 – až po vyčerpaní dovolenky.
4. V čase vedľajších prázdnin je zamestnávateľ povinný udeliť náhradné voľno zamestnancom, ktorí si toto voľno odpracovali prácou nadčas v predchádzajúcom období, a to po vzájomnej dohode v rámci kalendárneho roka.

Článok 23

Stravovanie a doprava

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
2. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa na tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny. (ZP § 152)
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov. (ZP § 152)
4. Podľa zmeny VZN mesta Košice sú režijné náklady na jedno jedlo 1,20 €, náklady na potraviny 1,19 €, hodnota jedného hlavného jedla je 2,39 €. Z toho zamestnávateľ uhradí 1,20€ režijné náklady, 0,16€ z prevádzkových nákladov, 0,03€ zo SF.
5. Zamestnávateľ môže umožniť stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca.
6. Odborový orgán v spolupráci so zamestnávateľom zabezpečí preverenie úrovne stravovania s cieľom jeho skvalitnenia.
7. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na dopravu sumou 50% hodnoty mesačného lístka pre jedného zamestnanca školy za účelom donášky a výberu agendy z oddelenia školstva na MMK a pre styk s bankou.

Článok 24 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inovačnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho pedagogického zamestnanca alebo vedúceho odborného zamestnanca.
4. Členovia OZ PŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV, vo veciach, súvisiacich s ich pracovným pomerom.
5. Ročný plán kontinuálneho vzdelávania pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov v zmysle § 35, ods. 9 POZ vydá riaditeľka školy po prerokovaní s odborovou organizáciou a vyjadrením zriaďovateľa.

Článok 25 **Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,25 %zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
2. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe: Zásady čerpania SF, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Článok 26 **Sťažnosti, námety a spory**

1. Sťažnosti a námety sa musia riadne evidovať, prešetriť do 30 dní od obdržania. Zamestnávateľ sa anonymnými sťažnosťami nebude zaoberať.

2. Zamestnávateľ má právo zúčastniť sa jednaní vo veci vlastného podania a uviesť pripomienky. Opakované neodôvodnené podania sa neprešetrujú, nevybavujú sa.
3. Každý člen OZ má právo žiadať výbor ZO OZ PŠaV aby ho zastupovala v konaní, resp. aby sa podieľala na zistení objektívnosti šetrenia.

Štvrtá časť
Článok 27
Záverečné ustanovenie

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

V Košiciach, dňa : 19.12.2016

predsedníčka ZO OZ PŠaV
Perjéssy Ágnes

riaditeľka MŠ
Harangozóová Katarina

Prílohy:

1. Plnomocenstvo na kolektívne vyjednávanie
2. Kritériá na poskytovanie OP (dohodnuté na jednotlivých školách)
3. Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu, rozpočet SF
4. Pracovný poriadok
5. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
6. Stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov

PRÍLOHA 1

PLNOMOCENSTVO

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Materskej škole s vyučovacím jazykom maďarským – Óvoda, Žižkova 4, 040 01 Košice, IČO: 42251273, na základe uznesenia výboru ZOOZ, č., zo dňa 19.12.2016, ktorý je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto p. Ágnes Perjéssy, predsedkyňu, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom na uzatváraní kolektívnej zmluvy.

Košice, 19.12.2016

.....
za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

Košice, 19.12.2016

.....
Ágnes Perjéssy

KRITÉRIA PRI PRIDEĽOVANÍ OSOBNÝCH PRÍPLATKOV

platné od 1.1.2017 prerokované a schválené OZ dňa 19.12.2016

Východiská:

Zákon č. 553/2003 Z.z zo 7. novembra 2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení ďalších predpisov č. 369/2004 Z.z,č.81/2005 Z.z,č.131/2005 Z.z,č.628/2005 Z.z č. 231/2006 Z.z

§ 10 zákona č. 553/2003 Z.z

Osobný príplatok

§ 10 (1) Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností ,dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností a pedagogickému zamestnancovi aj za podmienok podľa odseku 2 možno priznať osobný príplatok až do sumy zodpovedajúcej ustanovenému limitu nevzťahuje na zamestnanca zamestnávateľa uvedeného v § 1 ods. 1 písm. g.). Osobný príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na celé desiatky EUR nahor.

§ 10 (2) Pedagogickému zamestnancovi školy a školského zariadenia za sústavné prehlbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie odbornej a pedagogickej spôsobilosti v súlade s najnovšími progresívnymi vedeckými poznatkami, spoločenskými potrebami a požiadavkami pedagogickej a odbornej praxe sa priznáva osobný príplatok. Podmienky na priznanie osobného príplatku pedagogickému zamestnancovi školy a školského zariadenia v závislosti od jednotlivých foriem ďalšieho vzdelávania podľa osobitného predpisu rozpracuje zamestnávateľ v pracovnom poriadku.

§ 10 (3) O priznaní osobného príplatku podľa odseku 1, jeho zvýšení, znížení alebo odobrati rozhoduje zamestnávateľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca.

Kritéria OP pre pedagogických a nepedagogických zamestnancov školy:

- 1.Sústavné prehlbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie odbornej a pedagogickej spôsobilosti v súlade s najnovšími progresívnymi vedeckými poznatkami, spoločenskými potrebami a požiadavkami pedagogickej a odbornej praxe.
2. Vedenie fotodokumentácie – kronika MŠ
- 3.Samostatnosť, iniciatíva, aktivita a tvorivosť vo výchovno-vzdelávacom procese i mimo neho
- 4.Práca v triede predškolákov
- 5.Iniciatíva pri úprave okolia, mimoriadne upratovacie práce, ústretovosť pri riešení problémov
6. Príprava celoškolských aktivít, podujatí
7. Propagácia školy pri realizácii prípravy jedál a ochutnávok zdravých pokrmov a výživy

Zásady tvorby a čerpania Sociálneho fondu Rok: 2017

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

Čl. 1

Všeobecné ustanovenia

1. V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") vychádzajúc z potrieb a záujmov zamestnancov Materskej školy s vyučovacím jazykom maďarským – Óvoda, Žižkova 4, Košice.
Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 25 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom (manžel, manželka, nezaopatrené deti) a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
2. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
3. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: 7039144003 /5600
4. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do pätnástich 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.
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 p. Magdaléna Širilová, hospodárka školy a predseda odborovej organizácie p. Ágnes Perjéssy a riaditeľka MŠ Katarina Harangozóová.

Čl. 2

Rozpočet sociálneho fondu

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok

a) povinný prídel vo výške 1,25%	1.176,00 €
b) ďalší prídel podľa §3 odst.1b	0.00 €
c) zostatok SF z predchádzajúcich rokov	1.269,18 €
d) splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP	0.00 €

e) splátky návratných sociálnych výpomocí	0.00 €
Spolu:	2.445,18 €

Čl. 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení sociálnej rady poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi:

1. Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti / sa vyplatí zamestnancovi finančná výpomoc do 200 €
 1. pri úmrtí zamestnanca do 50 € (na veniec)
 2. Táto výpomoc sa poskytne zamestnancovi alebo rodinnému príslušníkovi jednorazovo na základe žiadosti a po predložení úmrtného listu.
2. V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) sa poskytne jedno rázová sociálna výpomoc. Výšku príspevku určí sociálna rada. Sociálna výpomoc sa poskytuje na základe žiadosti zamestnanca s potvrdením príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti
3. Pri dlhodobej pracovnej neschopnosti môže zamestnanec po 5-tich mesiacoch od začiatku PN písomne požiadať o jedno rázovú finančnú výpomoc v sume do 150 €. Sociálna výpomoc sa poskytuje na základe žiadosti zamestnanca s potvrdením odborného lekára.
4. Pri diagnóze CA, TBC do 200 €. Sociálna výpomoc sa poskytuje na základe žiadosti zamestnanca s potvrdením odborného lekára.
5. Pri narodení dieťaťa 100 € na každé dieťa pri jednom pôrode. Sociálna výpomoc sa poskytuje na základe žiadosti zamestnanca doloženej kópiu rodného listu.

Všetky žiadosti o sociálnu výpomoc je potrebné predkladať sociálnej rade.

Regenerácia pracovnej sily

Príspevok na komplexný ozdravný pobyt s liečebnými procedúrami v trvaní 5 až 7 dní: 100,- €/zamestnanec. Zamestnanci si ozdravné pobyty zabezpečujú sami. Po ukončení pobytu zamestnanec požiada o preplatenie pobytu a predloží účtovné doklady na preplatenie. Príspevok sa poskytne raz za tri roky, najviac však štyrom zamestnancom ročne.

Kultúra

Zo sociálneho fondu sa poskytnú finančné prostriedky na úplnú alebo čiastočnú úhradu nákladov spojených :

- s účasťou na kultúrnych podujatiach (koncert, divadlo, kino...) do 10,- € na osobu, raz ročne

- iných stretnutí so zamestnancami organizovaných zamestnávateľom do 12,- € na osobu raz ročne

Iné použitie sociálneho fondu

1. Zamestnancom, ktorí dovŕšia pracovné jubileum 25 odpracovaných rokov od prvého vstupu do zamestnania sa poskytne finančný dar vo výške 85 €. Podmienkou je odpracovať v školstve aspoň 5 rokov.
2. Zamestnancom, ktorí odpracovali v školstve nepretržite 25 rokov sa poskytne finančný dar vo výške 120 €.
3. Pri príležitosti ocenenia školského zamestnanca sociálna rada schváli peňažné plnenie.

Finančný dar sa poskytuje na základe podaného návrhu priameho nadriadeného. Finančný dar bude poskytnutý len v príslušnom kalendárnom roku.

Čl. 4

Záverečné ustanovenia

Tieto zásady sú súčasťou kolektívnej zmluvy a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2017 a ich účinnosť končí 31.12.2017.

Sociálna komisia prerokovala zásady sociálneho fondu dňa 19.12.2016.

V Košiciach, dňa: 19.12.2016

zamestnávateľ

predseda Rady ZOOZ PŠaV