

# Kolektívna zmluva na rok 2016

30-03-2016

Uzatvorená medzi zmluvnými stranami

Zamestnávateľom – Mestom Vrútky,  
zastúpeným Ing. Miroslavom Mazúrom, primátorom mesta,

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy  
pri MŠ Vrútky zastúpenou Lenkou Babíkovou, predsedníčkou ZO,

nasledovne :

## Prvá časť Úvodné ustanovenia

### Článok 1

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

(1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 1 Štatútu Rady ZO OZ PŠaV, ktorým výbor rady ZO, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie Kolektívnej zmluvy pani Lenku Babíkovú, podpredsedníčku ZO OZ Materských škôl Mesta Vrútky.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu vyplývajúcu zo zákona 369/1990 o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov, a zákona 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie mesta, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na príslušný rok, skratka „KZVS“, namiesto Materskej školy „MŠ“.

### Článok 2

#### *Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa*

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

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

### Článok 3

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

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

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

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

#### **Článok 4**

##### **Zmena kolektívnej zmluvy**

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

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 26, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

#### **Článok 5**

##### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 1 roka od skončenia jej účinnosti.

#### **Článok 6**

##### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

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

(3) Zástupcovia zamestnancov nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu svojej funkcie zamestnávateľom znevýhodnení ani inak postihovaní (§ 240 ods. 7 ZP).

#### **Druhá časť**

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

#### **Článok 7**

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

##### **Kreditový príplatok**

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a

pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(2) Kreditový príplatok podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

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

(4) Doba platnosti priznaného kreditu je najviac sedem rokov od jeho priznania; zo závažných dôvodov, najmä čerpania materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky alebo práceneschopnosti trvajúcej dlhšie ako šesť mesiacov nepretržite, môže zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti pedagogického alebo odborného zamestnanca túto dobu predĺžiť najviac o tri roky.

#### **Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku**

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

#### **Odmeny**

Zamestnávateľ sa zaväzuje nad rámec výšky ročných odmien vyplatiť z finančných prostriedkov určených na predškolačkov odmenu pre pedagógov počas účasti na škole v prírode, odmenu vo výške 50,- eur za účasť na celom pobyte.

#### **Kompenzácia za pranie pracovných odevov**

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy počas prerušenia prevádzky a vedľajších prázdnin všetkým pedagogickým zamestnancom za pranie pracovných odevov - 1 deň prevádzkovým zamestnancom a 2 dni zamestnancom školskej jedálne.

### **Článok 8**

#### **Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

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

### **Článok 9**

#### **Odstupné**

/1/ Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1, pís. a až c) Zákonníka práce odstupné podľa § 76, ods.1, a to vo výške:

- dvoch funkčných plátov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,

- troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- štyroch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- piatich funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 20 rokov.

/1/ Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) až c) Zákonníka práce odstupné vo výške:

- dvoch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 2 roky,
- troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov,
- štyroch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov,
- piatich funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov,
- šiestich funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa najmenej 20 rokov.

Odstupné vyplátí zamestnávateľ zamestnancovi po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy, ak sa so zamestnancom nedohodne inak.

#### **Odchodné**

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles činnosti je viac ako 70 %, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení, a pri skončení pracovného pomeru, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení, odchodné vo výške:

- jeden funkčný plat, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 7 rokov,
- dvoch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa 7 – 15 rokov
- troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa 15 - 25 rokov.
- štyroch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa 25 - 35 rokov.
- päť funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 35 rokov.

#### **Opätovné dohodnutie pracovného pomeru**

V zmysle § 48 ods. 4, pís. d) Zákonníka práce ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na dobu určitú, na 1 rok.

#### **Článok 10**

##### ***Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie***

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie maximálne vo výške rovnajúcej sa príspevku zamestnanca, najviac však do výšky 3% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie neprináleží:

- a) zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky na príspevok, ale nemajú uzatvorené doplnkové dôchodkové poistenie,
- b) zamestnancom v pracovnom pomere na dobu určitú menej ako 1 rok,
- c) dôchodcom,
- d) pracovníkom na MD a ďalej MD,
- e) zamestnancom, ktorí prerušia na určitú dobu platenie doplnkového dôchodkového poistenia.

### **Článok 11**

#### **Pracovný čas zamestnancov**

- /1/ V zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2016, bod II. ods.1, v roku 2016 je stanovený pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
- /2/ Základný úväzok pedagogických zamestnancov sa určuje podľa nariadenia vlády Slovenskej republiky číslo 422/2009, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti pedagogických zamestnancov .
- /3/ Priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou sa rozumie priama vyučovacia činnosť, ktorou sa uskutočňuje vzdelávací program, vykonávaná pedagogickým zamestnancom (PZ).
- /4/ Náplň a rozvrhnutie pracovného času pedagogických a nepedagogických zamestnancov v materských školách a školských jedálňach pri materských školách rieši Pracovný poriadok Mesta Vrútky.

### **Článok 12**

#### **Dovolenka na zotavenie**

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

### **Tretia časť**

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

### **Článok 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 nespochybnovať.

(4) Podľa § 141 ods. 8 ZP zamestnávateľ je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho účasti na štrajku v súvislosti s uplatnením jeho hospodárskych a sociálnych práv; mzda, ani náhrada mzdy zamestnancovi nepatrí. Účasť na

štrajku po právoplatnosti rozhodnutia súdu o nezákonnosti štrajku sa považuje za neospravedlненú neprítomnosť zamestnanca v práci.

(5) Podľa § 26 ods. 1 písmeno a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení zamestnancovi sa neprerušuje povinné nemocenské poistenie, povinné dôchodkové poistenie a povinné poistenie v nezamestnanosti v období, v ktorom je ospravedlненá jeho neprítomnosť v práci z dôvodu jeho účasti na štrajku.

(6) Podľa § 140 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení zamestnanec nie je povinný platiť poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti ani v období, počas ktorého má ospravedlненú neprítomnosť v práci z dôvodu jeho účasti na štrajku.

#### **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 nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 100 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

#### **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.

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

(3) Zamestnávateľ umožní predsedovi ZO priamu účasť pri prerokovaní sťažnosti, resp. šetrení kontrolných orgánov zamestnávateľa na jednotlivých jeho pracoviskách, a to na požiadanie kontrolovaného zamestnanca, resp. postihnutého zamestnanca.

## Článok 16

### 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) bezplatne využívať priestory MŠ na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť;
- b) umožniť používať telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu;
- c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku;
- d) zaplatiť 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 kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie 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, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

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

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu /Podľa ponúk a pozvánok OZ, KOZ SR.

(4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a kolektívneho vyjednávania, organizovaných Radou ZO OZPŠaV alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu

## Článok 17

### Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.

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

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

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

### **Článok 18**

#### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

(1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 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 schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

**c/** bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 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),

**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 (§ 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 19**

#### **Kontrola odborovým orgánom 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 vyšetruje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať,
- 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.

### **Článok 20** **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
- d/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období  
- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 40% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,  
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).
- 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 21**

#### **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

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

(2) Rada ZO OZ PŠaV bude organizovať exkurzno – vzdelávacie zázjazy pre zamestnancov MŠ a ŠZ ako formu ďalšieho vzdelávania zamestnancov. Zamestnávateľ sa zaväzuje nebrániť zamestnancovi v účasti na EVZ a poskytnúť zamestnancovi príspevok v zmysle zásad SF, pokiaľ tým nie je narušená prevádzka MŠ a ŠZ.

### **Článok 22** **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu. Zamestnávateľ poskytne stravovanie aj zamestnancom, ktorí nespĺňajú podmienku vykonávania práce viac

ako 4 hodín v rámci pracovnej zmeny (§152 ods.2 ZP). Počas letných prázdnin sa zamestnávateľ zaväzuje zabezpečiť ako náhradu stravy - stravné lístky – kupóny.

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

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,19 € na jedno hlavné jedlo, v kalendárnom roku 2016.

### **Článok 23**

#### **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.

### **Článok 24**

#### **Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednanie**

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

Celkový prídela do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelaom je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelaom vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- c) ďalších zdrojov fondu podľa § 4 ods. 2 zákona 152/1994.

### **Štvrtá časť**

#### **Článok 25**

##### **Záverečné ustanovenia**

/1/ Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať ročne, písomnou formou protokolu, do 15. februára nasledujúceho roka.

- 12/ Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31. 12. 2016. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
- 13/ Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa predloženia návrhu.
- 14/ Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.
- 15/ Táto zmluva je vyhotovená v 3 vyhotoveniach. 1 výtlačok obdrží predsedníčka ZO, 1 výtlačok referát školstva MsÚ a 1 výtlačok bude uložený v centrálnom registri zmlúv Mesta Vrútky.

Vo Vrútkach, dňa 30.03.2016

**Základná organizácia OZ PŠaV  
na Slovensku pri MŠ Vrútky**  
Ul. francúzskych partizánov 19, Vrútky  
IČO: 42352363

*Babíková*

Lenka Babíková  
predsedníčka ZO OZ PŠaV



Ing. Miroslav Mazúr  
primátor mesta Vrútky

# Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

## Čl.1

### Všeobecné ustanovenia

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

/2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a Radou ZO OZ PŠ a V.

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

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č.ú:1169 – 11724362/0200 . Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeldu. Zúčtovanie povinného prídeldu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

/5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s predsedom ZO OZ PŠ a V MŠ Mesta Vrútky. Z hľadiska preukázania použitia prostriedkov SF vedia zamestnávateľ evidenciu výdavkov v závislosti od zdrojov tvorby sociálneho fondu a 1 x štvrtročne poskytne pre rokovanie Výboru ZO OZ PŠ a V podľa položiek rozpočtu fondu. V prípade refundácií doplatkov, dobropisov a pod. Poskytne informáciu o príjmoch a výdajoch priebežne ako i zostatku.

/6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa.

/7/ Rozpočet tvorby SF je súčasťou kolektívnej zmluvy s platnosťou na príslušný kalendárny rok a je schvaľovaný štatutárnymi zástupcami zamestnávateľa ZO.

## Čl.2

### Rozpočet sociálneho fondu

*/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2016.*

a/ povinný prídeld vo výške 1%

a prídeld do výšky 0,05 % podľa § 3 odst.1 b zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. 2760.- Eur

c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov 1494,74 Eur

**Celkom**

**4254,74 Eur**

## 2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2016.

a/stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovených osôb, predpisom	1250.-	Eur
b/ Sociálna výpomoc	135.-	Eur
c/ kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť	800.-	Eur
d/ regenerácia pracovníkov	400.-	Eur
e/ doprava do zamestnania	150.-	Eur
<b>Celkom</b>	<b>2735.-</b>	<b>Eur</b>

### Čl.3

#### Použitie a čerpanie sociálneho fondu

##### a/ Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov / § 152 ZP / na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0.19 Eur. Vedúca ŠJ nahlási počet odobratých obedov za každého zamestnanca zvlášť, najneskôr do 15. nasledujúceho mesiaca na Mestský úrad a zamestnávateľ poskytne príspevok na stravu zamestnancov len príslušnej ŠJ. Takto poskytnutý príspevok nepodlieha zdaneniu. Príspevok sa poskytuje zamestnancom, ktorí sú v hlavnom pracovnom pomere aj na kratší pracovný úväzok.

##### b/ Sociálna výpomoc

Zamestnávateľ poskytne z prostriedkov SF, na žiadosť zamestnanca a doporučenie jeho priameho nadriadeného a ZO OZ, nenávratnú sociálnu výpomoc nasledovne:

- Pri úmrtí manžela /manželky/, ak zostali nezaopatrené deti - vo výške do 135.- Eur
- Pri úmrtí nezaopatreného dieťaťa vo výške do 135.- Eur
- Pri závažnom dlhodobom ochorení /minimálne 3 po sebe nasledujúce mesiace / po ktorom nasleduje invalidný dôchodok, po individuálnom posúdení, v mimoriadnych prípadoch 2 x v roku vo výške do 66.- Eur
- Pri PN dlhšej ako 3 mesiace – matky samoživiteľky 1x ročne do výšky 135.- Eur.

##### c/ Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na:

- posedenie so zamestnávateľom – 20 € na osobu
- školení v otázkach BOZP a pracovnoprávných vzťahoch
- školenie Odborovou organizáciou vo výške 60 €
- kultúrne, športové a relaxačné činnosti do výšky 10 € na osobu

##### d/ Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom kvetinový dar:

- zamestnancovi pri dovŕšení 50- teho a 60 – teho roku života vo výške 25 €
- pri prvom odchode do dôchodku vo výške 25 €
- na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca 25 €

#### e/ Doprava do zamestnania

- V roku 2016 podľa potrieb požiadaviek dochádzajúcich zamestnancov (Kolektívna zmluva článok 28, odst. a/, b/, c./) vo výške max. 33,19 Eur.
- Zamestnanec je na účely poskytovania príspevku podľa ods. 3 písm. a) a b) povinný preukázať výšku výdavkov na dopravu do zamestnania a späť.

#### Čl.4

#### Záverečné ustanovenie

Z účtu SF sa môže prispievať iba na činnosť a akcie poriadané alebo odsúhlasené zamestnávateľom a príslušnou odborovou organizáciou – potvrdené podpisom zmluvnými stranami. O plnení rozpočtu SF bude zamestnávateľ informovať Výbor ZO OZ PŠ a V štvrťročne.

Na poskytnutie plnenia zo SF nie je právny nárok.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom podpisu obidvoma stranami.

Vo Vrútkach dňa : 30. 03. 2016



Základná organizácia OZ PŠaV  
na Slovensku pri MŠ Vrútky  
Ul. francúzskych partizánov 19. Vrútky  
IČO: 42352363

*Babiková*

p. Lenka Babiková, predsedníčka  
ZO OZ PŠ a V pri MŠ Nábřežná Vrútky



*[Signature]*  
Ing. Miroslav Mazúr  
primátor Mesta Vrútky