

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri
MŠ Budapeštianska 1, Košice**

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmórová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

**K o l e k t í v n a z m l u v a
r o k 2016-2021**

uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmórová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

Košice, január 2016

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmórová a
zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

Kolektívna zmluva na rok 2016-2021

uzatvorená dňa medzi zmluvnými stranami:

**Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri
Materskej škole, Budapeštianska 1, 040 13 Košice,**

zastúpenou Evou Cmárovou,

splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku
3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 1.12.2015 (ďalej
Odborová organizácia)

a

Materskou školou Budapeštianska 1, 040 13 Košice,

IČO: 35559420,

zastúpenou Mgr. Ivetou Strukanovou, riaditeľkou školy

(ďalej len zamestnávateľ)

I. 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 2 bod 2. písmeno b) stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 1.12.2015. Splnomocnenie tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.4.2004. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákona o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku prácu alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom po jej zverejnení a skončí 31. decembra 2021, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet, t. j. článkov 7, 9, 10, a 27, ktorých účinnosť sa skončí končí dňom 31. decembra 2016. Kolektívna zmluva bude zverejnená na webovom sídle MŠ .

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

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

II. časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Príplatok za riadenie

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6.
- (2) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 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.

2. Príplatok za zastupovanie

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

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

3. Príplatok za zmenu

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pracujúcemu v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 20 €

4. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

- a) pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
- b) pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
- c) pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

5. Odmeny za zastupovanie nepedagogickým zamestnancom

Zamestnávateľ vyplatí pri zastupovaní nepedagogickému zamestnancovi odmenu vo výške 13,- € na deň (mimo školských prázdnin).

Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ. Odmena za zastupovanie sa môže rozdeliť medzi viacerých zamestnancov, podľa evidencie zastupovania, ktorú evidujú hospodárka školy a vedúca ŠJ za svoje úseky za jednotlivé mesiace a zodpovedajú za správnosť evidencie.

Výkaz o priznaní týchto odmien sa prikladá na mzdovú učitareň v danom mesiaci spoločne s evidenciou dochádzky.

6. Príplatok za prácu v noci

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

7. Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu

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

8. Príplatok za prácu vo sviatok

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

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

9. Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 6 až 8 tohto článku (§ 19 OVZ).

10. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

- (1) Ak zamestnávateľ zamestnancovi nariadi alebo s ním dohodne pracovnú pohotovosť na pracovisku, patrí zamestnancovi za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu.
- (2) Za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku zamestnancovi nepatrí príplatok podľa § 16 až 18 a plat za prácu nadčas podľa § 19 OVZ.
- (3) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, patrí zamestnancovi plat podľa prvej vety tohto odseku a za hodinu tejto pracovnej pohotovosti hodina náhradného voľna; za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi nepatrí funkčný plat.

11. Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska

- (1) Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti.
- (2) Náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja 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.
- (3) Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

12. Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).
- (2) Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6 % zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (3) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ /vnútroorganizačná smernica na priznanie OP- kritéria/.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

- (5) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky). Výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže znížiť v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, riadne neplní svoje povinnosti alebo v prípade nedostatku finančných rozpočtových prostriedkov. Priznaný osobný príplatok zamestnancovi môže zamestnávateľ z dôvodu zhoršenia jeho pracovných výsledkov, neuspokojivého plnenia si svojich pracovných povinností a v prípade, ak závažne porušil pracovnú disciplínu nepriznať.
- (6) Všetkým nepedagogickým zamestnancom bude zamestnávateľ prispievať fixne 5 % osobného príplatku z platovej triedy a platového stupňa, v ktorej je nepedagogický zamestnanec zaradený.

13. Kreditový príplatok

- (1) Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (2) Kreditový príplatok podľa odseku 2 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec získal potrebný počet kreditov.
- (3) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

14. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca.

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

15. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí životného jubilea **50 rokov veku vo výške jedného funkčného platu.** (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ).

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

16. Iné odmeny:

Zamestnávateľ vyplatí odmenu zamestnancovi školy za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku vo výške **60% funkčného platu zamestnanca**, ak o to požiada jeho vedúci zamestnanec .

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr do posledného dňa nasledujúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne súhlas na dohodu o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

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, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a) jeho jedného 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 najmenej v sume
 - a) jeho jedného 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,

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

- 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) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- (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 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2016 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

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

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne;
- (2) 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;
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska, pokiaľ si zamestnanec plní všetky pracovné povinnosti a pripravuje sa na výchovno-vzdelávaciu činnosť.

- (4) Priamu a nepriamu výchovno-vzdelávaciu činnosť pedagogických zamestnancov zamestnávateľ upravil v pracovnom poriadku, ako aj vo vnútroorganizačnej smernici aj v pracovnej náplni vždy k začiatku daného školského roka.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

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

III. časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

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

Článok 15

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ, alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

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 500 Eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§ 13 ods. 5 ZP).

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom - funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou platu funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

Článok 18

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:

a) **Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou** v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie 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),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

a) **písomne informovať odborovú organizáciu najmä:**

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
- a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- b) o dôvodoch prechodu,
- c) o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
- d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za..... (§ 47 ods. 4 ZP),

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

- 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 skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - f) o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ZP)
- 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 štvrtročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
- 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 (§ 191 ods. 4 ZP),

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

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

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods.1 tejto KZ.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (3) Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, 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. Zároveň musia v plnej miere dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

- a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
- b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),
- c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ 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, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu,
- j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 3 a 5 zákona o BOZP),
- 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 21

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

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

- a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
- c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť vstupné preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklad zamestnávateľa pri prijatí zamestnanca do pracovného pomeru.
- b) 1 x ročne zabezpečiť na náklad zamestnávateľa prehliadku práce vo výškach
- c) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca s pracovnou zdravotnou službou zamestnávateľa na náklad zamestnávateľa
- d) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- e) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 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.
- f) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

g) po dohode OZ prispievať na **kúpeľnú liečbu** raz za 4 roky/ 4zamestnancom v jednom roku do **výšky 130,-eur** po udelení súhlasu riaditeľkou školy, aby bola zachovaná prevádzka MŠ.

(pedagógovia v čase prázdnin, v jednom termíne budú uvoľnení počas prevádzky najviac 2 zamestnanci.)

Zamestnanec musí zamestnávateľovi nahlásiť písomne formou žiadosti o termín záujmu o kúpeľnú liečbu do 28.2. v kalendárnom roku – pre potreby pri tvorbe rozpočtu SF pre daný kalendárny rok.

Preplatené bude po ukončení kúp. liečby a predložení dokladov k zúčtovaniu do 5 mesiacov postupne zo Sociálneho fondu.

Článok 23

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1)Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin.
- (2)Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov rekreáciu.
- (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. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
- (4)Iné zájazdy pre zamestnancov / pobytové, poznávacie v tuzemsku, zahraničí/ ako aj organizované ZO OZ PŠ a vedy SR podľa záujmu a podľa výberu v zahraničí a v tuzemsku. Ponuky prerokuje a výšku príspevku zo SF určí rada sociálneho fondu najviac do výšky 250 € v kalendárnom roku. Príspevok sa môže krátiť podľa počtu prihlásených členov. Zamestnanec musí zamestnávateľovi nahlásiť písomnou žiadosťou termín záujmu do 28.2. v kalendárnom roku – pre potreby pri tvorbe rozpočtu SF pre daný kalendárny rok.

Článok 24

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, 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

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

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 sumou schválenou v zásadách sociálneho fondu na príslušný kalendárny rok podľa prílohy č.2.
- (5) Zamestnávateľ môže umožniť stravovanie zamestnancom aj počas prekážok v práci na strane zamestnanca.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (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 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 a
 - c)
 - d)
 - e) testácie alebo druhej atestácie.
- (4) Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 3 písm. a).
- (5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 26

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,25 %
- (2) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (3) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č.3/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a
zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

Článok 27

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 jednania 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.

IV. časť

Článok 28

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Za prvý polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- (4) Kolektívna zmluva je uložená u zamestnávateľa – riaditeľky školy a u predsedu odborovej organizácie.
- (5) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom po jej zverejnení a skončí 31. decembra 2021, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet, t. j. článkov 7, 9, 10, a 27, ktorých účinnosť sa skončí končí dňom 31. decembra 2016. Kolektívna zmluva bude zverejnená na webovom sídle MŠ.

V Košiciach dňa

.....
Eva Cmárová
Predsedníčka ZO OZPŠaV

.....
Mgr. Iveta Strukanová
štatutár školy

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmórová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

Príloha: 1

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠ a V na Slovensku pri Materskej škole, Budapeštianska 1, 040 13 Košice, IČO: 35559420, na základe uznesenia výboru ZO OZ zo dňa 1.4.2004, ktorý je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto Evu Cmórovú, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2016-2021, ako aj splnomocňuje predsedu základnej organizácie na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2016 -2021 v mene našej základnej organizácie.

Košice 1. 12. 2015

.....
ZO OZ

Splnomocnenstvo prijíma:

Košice

.....
Eva Cmórová

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

Príloha č. 2

PRÍSPEVOK NA STRAVOVANIE ZO SOCIÁLNEHO FONDU

Výpočet príspevku zamestnávateľa na stravovanie

	Zamestnanci MŠ Budapeštianska 1
Hodnota stravného obeda	2,39 Eur
Príspevok zamestnávateľa režijné náklady	1,20 Eur
Príspevok zamestnávateľa – štátny rozpočet	0,11 Eur
Príspevok zamestnávateľa zo SF	0,01 Eur
Platba zamestnanca za každý odobratú stravu	1,07 Eur

	Zamestnanci MŠ Budapeštianska 1
Hodnota stravného obeda	2,39 Eur
Príspevok zamestnávateľa 55 % z 2,39	1,31 Eur
Príspevok zamestnávateľa zo SF 0,42 % z 2,39	0,01 Eur
Platba zamestnanca za každý odobratú stravu	1,07 Eur

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri
MŠ Budapeštianska 1, Košice**

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmórová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

Príloha č. 3

Zásady tvorby a čerpania Sociálneho fondu

Rok : 2016

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

ZÁSADY TVORBY A ČERPANIA SOCIÁLNEHO FONDU

Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu, v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len „SF“), v pôsobnosti zamestnávateľa.

Jednotlivé položky vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov Materskej školy MŠ Budapeštianska 1, 04013 Košice.

I. VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

- 1) Rozpočet a zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu (ďalej SF) na rok 2016 tvoria prílohu Kolektívnej zmluvy na rok 2016-2021
- 2) Rozpočet a zásady čerpania vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov Materskej školy Budapeštianska 1.
- 3) Príspevok zo SF sa poskytuje aj rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku.
- 4) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
- 5) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov, po odsúhlasení zamestnávateľom a Odborovou organizáciou.
- 6) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 7) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa.
- 8) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF sú zodpovední zamestnanci: Mgr. Lukáčová Zuzana - hospodárka školy, Cmárová Eva – predseda ZO OZ, Mgr. Iveta Strukanová- riad.školy.
- 9) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

Prostriedky SF sú určené pre:

- zamestnancov Materskej školy Budapeštianska 1, u ktorých zdrojom výdavkov na mzdy je odd. 40 – školstvo,

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

- ich rodinných príslušníkov, ktorými sú manžel, manželka a nezaopatrené deti (maloleté a plnoleté, pokiaľ študujú a sú bez príjmu)

II. ZDROJE SF

Článok 1

Sociálny fond sa tvorí:

a) Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený

povinným prídelenom vo výške 1,25 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

- povinný prídelený vo výške 1% a
- ďalším prídelenom 0,25 %

b) z ďalších zdrojov, ktorými sú:

- zostatok SF k 31.12.
- dary a dotácie a iné.

III. HOSPODÁRENIE S FONDOM

Článok 1

Prostriedky SF sú vedené na osobitnom účte MŠ Budapeštianska 1, nazvanom sociálny fond.

Článok 2

Na účet SF prevádza MŠ Budapeštianska 1 finančné prostriedky zálohovite, najneskôr do 20 dní po začatí každého mesiaca, vo výške 1/12 ročného prídelený vo forme preddavkov z predpokladanej ročnej výšky základu na určenie povinného prídelený podľa § 4 ods 1. zákona.

Článok 3

Zúčtovanie finančných prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok 4

Hospodárske operácie s prostriedkami SF sa vykonávajú podľa dispozičných oprávnení, ktoré sú súčasťou obehu účtovných dokladov, v zmysle schváleného rozpočtu a zásad.

Článok 5

Zúčtovanie finančných prostriedkov vykoná rada sociálneho fondu .

IV. POUŽITIE FONDU

Článok 1

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

A/ REGENERÁCIA PRACOVNEJ SILY

1. KULTÚRA

1.1 Kultúrne podujatia

Zo SF sa poskytnú finančné prostriedky na úplnú alebo čiastočnú úhradu:

- nákladov spojených s organizovaním Dňa učiteľov, metodických stretnutí zamestnancov ,
- vstupenky na kultúrne podujatia, koncerty, vernisáže organizované zamestnávateľom a ZO OZ. (na prehlbovanie a upevňovanie kolektívnych vzťahov)
- Výšku príspevku určí sociálna rada.

1.2 Zájazdy

1.2.1 Tematické poznávacie zájazdy pre zamestnancov sa organizujú v trvaní do 3 dní. z prostriedkov SF sa hradia náklady na dopravu v plnej výške a ubytovanie do výšky podľa rozhodnutia sociálnej rady.

1.2.2 Profesné zájazdy sa organizujú podľa profesného zamerania zamestnancov. Výšku príspevku pre zamestnanca na konkrétny zájazd určí Rada sociálneho fondu.

1.2.3 Iné zájazdy pre zamestnancov / pobytové, poznávacie v tuzemsku, zahraničí/ ako aj organizované ZO OZ PŠ a vedy SR podľa záujmu a podľa výberu v zahraničí a v tuzemsku. Ponuky prerokuje a výšku príspevku zo SF určí rada sociálneho fondu najviac do výšky 250 € v kalendárnom roku. Príspevok sa môže krátiť podľa počtu prihlásených členov. Zamestnanec musí zamestnávateľovi nahlásiť písomnou žiadosťou termín záujmu do 28.2. v kalendárnom roku – pre potreby pri tvorbe rozpočtu SF pre daný kalendárny rok.

1.3. Kúpeľná liečba

Po dohode OZ prispievať na **kúpeľnú liečbu** raz za 4 roky/ 4 zamestnancom v jednom roku do **výšky 130,-eur** po udelení súhlasu riaditeľkou školy, aby bola zachovaná prevádzka MŠ. (pedagógovia v čase prázdnin, v jednom termíne budú uvoľnení počas prevádzky najviac 2 zamestnanci.)

Zamestnanec musí zamestnávateľovi nahlásiť písomnou žiadosťou termín záujmu o kúpeľnú liečbu do 28.2. v kalendárnom roku – pre potreby pri tvorbe rozpočtu SF pre daný kalendárny rok.

Preplatené bude po ukončení kúp. liečby a predložení dokladov k zúčtovaniu do 5 mesiacov postupne zo Sociálneho fondu.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

Zájazdy v bodoch 1.2. až 1.3. sa poskytujú na základe žiadosti zamestnanca, ktorý má odpracované **viac ako 6 rokov v MŠ**, doloženej dokladom, /doklad o vyplatení, ponuka ZOOZ PŠ a vedy SR a iné/.

2. PEŇAŽNÝ PRÍSPEVOK

Peňažný príspevok sa poskytne zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily zakúpením poukážok - s následným zdanením. Výšku hodnoty poukážky určuje Sociálna rada v zmysle odpracovaných dní v kalendárnom roku.

3. VZDELÁVACIE AKTIVITY

Suma vyčlenená zo SF je určená na pokrytie nákladov spojených s organizovaním vzdelávacích akcií pre zamestnancov. Použitie prostriedkov SF pre tento účel schváli Rada sociálneho fondu.

B/ SOCIÁLNA VÝPOMOC

Zo sociálneho fondu budú poskytované nenávratné sociálne výpomoci prostredníctvom mzdovej učtárne:

- 1.pri úmrtí zamestnanca..... (200.- €)

Prílohy : Pri úmrtí zamestnanca sa nenávratná finančná výpomoc na pohrebne trovy môže poskytnúť rodinnému príslušníkovi, prípadne pozostalým, ktorí sa preukážu dokladmi o úhrade nákladov.

- 2.pri úmrtí rodinného príslušníka - sa vyplatí zamestnancovi finančná výpomoc:
bez nezaopatreného dieťaťa (33,19 €)
s jedným nezaopatreným dieťaťom..... (99,58 €)
s dvoma nezaopatrenými deťmi..... (132,78 €)
- 3.pri diagnóze CA, TBC..... (150.-€)
- 4.pri dlhodobom ochorení zamestnanca (**práceschopnosť minimálne 3 mesiacov vcelku**)(100.- €)

Táto výpomoc sa poskytuje iba 1 x ročne.

Sociálne výpomoci v bodoch 1. až 4. sa poskytujú na základe žiadosti zamestnanca (rodinného príslušníka), doloženej dokladom, /kópiou úmrtného listu, potvrdením od lekára a dokladom o práceschopnosti/.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

C/ INÉ POUŽITIE SOCIÁLNEHO FONDU

1. Pracovné jubileum.....(66,39 €)

a) Táto finančná odmena sa poskytne zamestnancom, ktorí dovŕšia pracovné jubileum odpracovania 25 rokov, od prvého vstupu do zamestnania. Podmienkou je odpracovať v rezorte školstva aspoň 5 rokov.

Zamestnancom, ktorí odpracovali v školstve nepretržite aspoň 20 rokov, sa zvyšuje odmena na(99,58 €)

b) Zamestnancom, ktorí odpracovali v školstve nepretržite 25 rokov, sa poskytne odmena vo výške

.....(116,18 €)

Odmena sa poskytne na základe podaného návrhu priameho nadriadeného. Odmena bude poskytnutá len v príslušnom kalendárnom roku. Táto odmena sa poskytuje pomernou časťou pri zníženom pracovnom úväzku zamestnanca.

2. **Peňažné alebo nepeňažné plnenie sa môže zo SF poskytnúť po schválení radou sociálneho fondu:**

- Pedag. zamestnanci, ktorý vykonáva pedag. prospešnú činnosť pri ocenení školských zamestnancov - pri príležitosti Dňa učiteľov (200.- €)
- Nepedag.zamestnanci, pri ocenení..... (100.- €)
- zakúpenie kytíc pri životných jubileách, pracovných jubileách v sume do..... (20,- €)
- všetkým zamestnancom, ktorí tvoria sociálny fond (forma a výška odmien podľa rozhodnutia rady sociálneho fondu)
- zakúpenie kytíc pri príležitosti slávnostného ocenenia ako sú:
 - Deň učiteľov
 - Deň výživy
 - a iné významné ocenenia
 - zakúpenie kytice /veniec/ pri úmrtí zamestnanca do výšky (33,19 €)

Písomné hodnotenie pracovných zásluh a návrh na ocenenie pedagogického ako aj nepedagogického zamestnanca zhotovuje riaditeľka školy pre potreby zriaďovateľa k oceneniu.

D/ ZABEZPEČENIE SPOLOČENSKEJ A VZDELÁVACEJ ČINNOSTI

Z prostriedkov SF zamestnávateľ poskytne príspevok na slávnostné podujatie pri zabezpečení kultúrno -spoločenskej a vzdelávacej činnosti - stravovanie pre zamestnancov vo forme:

- stravu na spoločnej akcii – ako sú deň učiteľov, záverečné odborné porady , a slávnostné posedenia pri príležitosti vianočných sviatkov, a iné.

Po vzájomnej dohode zmluvných strán sa príspevok môže poskytnúť aj na iné vzdelávacie a kultúrno-spoločenské aktivity, organizované zamestnávateľom alebo odborovou organizáciou.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmórová a
zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

E/ DOPLNKOVÉ DÔCHODKOVÉ POISTENIE

Z prostriedkov sociálneho fondu sa môže poskytnúť zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v mesiaci november alebo december podľa výšky čerpania rozpočtu SF.

V. ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Neoddeliteľnou súčasťou zásad SF je rozpočet sociálneho fondu

Článok 2

Tieto zásady sú súčasťou KZ na rok 2016-2021. Sociálna rada každoročne pripraví plán čerpania sociálneho fondu pre príslušný kalendárny rok. S čerpaním sociálneho fondu sú zamestnanci preukazateľne oboznamovaní. Zásady tvorby a čerpania SF nadobúdajú platnosť dňom podpisu.....2016 a účinnosť deň po zverejnení.

V Košiciach dňa

.....
Eva Cmórová
predseda ZO ZO

.....
Mgr. Iveta Strukanová
riaditeľka školy

.....
Mgr. Lukáčová Zuzana
Hospodárka školy

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmórová a
zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

Článok 3

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU

Plán rozpočtu SOCIÁLNEHO FONDU

1. Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2016

Rozpočet sociálneho fondu

- a) Počiatočný stav: 189,03 €
- b) Povinný prídelen vo výške 1,25% 1.600,00 €

Príjmy spolu: 1.789,03 €

2. Predpokladané výdavky sociálneho fondu na rok 2016

Kultúra: kultúrne podujatia – regenerácia pracovnej sily: 230,00
Zabezpečenie spoločenskej vzdelávacej činnosti - 90,00
Pobytové zájazdy – regenerácia prac. sily 500,00
Zakúpenie kytíc životné jubileá 60,00
Regenerácia prac. sily – peňažný príspevok – darček. Poukážky 600,00
Slávnostné podujatia a posedenia.....160,00
Kupelná liečba130,00

Spolu :..... 1.770.-€

Eva Cmórová
predseda ZO OZ

Mgr. Iveta Strukanová
riaditeľka školy

Mgr. Zuzana Lukáčová
Za neped. Zamest.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

Príloha 4: Metod.usmernenie



Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku

815 70 Bratislava, Vajnorská 1

**Predsedom
Rád základných organizácií
Odborového zväzu
pracovníkov školstva a vedy
na Slovensku**

Váš list číslo / zo dňa

Naše číslo
6/2014-ÚZ

Vybavuje / linka

Bratislava
17.1.2014

Vec

Metodické usmernenie pre zabezpečenie realizácie zvýšenia plátov v roku 2014 pre zamestnancov zaradených do platovej triedy podľa § 5 ods. 3 a ods.4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

Zväz v súvislosti s výsledkom rokovaní o kolektívnej zmluve vyššieho stupňa na rok 2014 požiadal generálneho riaditeľa sekcie rozpočtovej politiky Ministerstva financií SR o stanovisko a usmernenie pre samosprávy, či objem finančných prostriedkov určených na 5% k platom nepedagogických zamestnancov školstva v originálnych kompetenciách obcí, miest a VÚC z roku 2013 je zahrnutý v objeme finančných prostriedkov pre samosprávy na rok 2014.

Generálny riaditeľ sekcie rozpočtovej politiky MF SR zväzu oznámil, že objem finančných prostriedkov z roku 2013 určený na zvýšenie plátov nepedagogických zamestnancov originálnych kompetencií školstva na úrovni zodpovedajúcej 5 % ich tarifných plátov je v plnom rozsahu zohľadnený v bilancii príjmov a výdavkov rozpočtov obcí a VÚC v rámci rozpočtu verejnej správy na rok 2014, čo znamená, že tieto výdavky ovplyvňujú aj celkový rozpočtovaný výsledok hospodárenia samospráv ako aj celého rozpočtu verejnej správy na rok 2014. V súlade s platným systémom financovania v zmysle fiškálnej decentralizácie výdavky originálnych kompetencií si hradí územná samospráva z vlastných, predovšetkým daňových, príjmov.

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmórová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

Z uvedeného oznámenia vyplýva, že obce by mali zahrnúť do svojich rozpočtov finančné nároky z roku 2013 s pridaním nárokov vyplývajúcich z navýšenia miezd zamestnancov „verejnej správy“ o 16 Eur mesačne.

Aby táto situácia bola plne ošetrená a aj s ohľadom na uvedené stanovisko sa základným organizáciám zväzu, pre zabezpečenie realizácie zvýšenia platov v roku 2014 pre zamestnancov zaradených do platovej triedy podľa § 5 ods. 3 a ods.4 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (tzv. nepedagogickí zamestnanci), odporúča so zamestnávateľom v kolektívnych zmluvách na rok 2014 dohodnúť záväzok, napr.

Realizácia zvýšenia platov nepedagogickým zamestnancom

(1) Zamestnávateľ vyčlení na účel výkonnostných príplatkov, osobných príplatkov

a odmien v rozpočte na rok 2014 finančné prostriedky vo výške najmenej 5.% zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi vo forme výkonnostného príplatku,

osobného príplatku alebo odmeny mesačne sumu vo výške najmenej 5% jeho platovej tarify v roku 2013.

(3) Zamestnávateľ príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok alebo prizná odmenu pozadu za mesačné obdobie a vyplatí ich najneskôr v deň splatnosti platu.

(4) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný príplatok alebo nepriznať odmenu len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky, ak boli dohodnuté v KZ).“

Ak má základná organizácia už uzatvorenú kolektívnu zmluvu na rok 2014 odporúča sa uzatvoriť so zamestnávateľom doplnok ku kolektívnej zmluve s uvedením záväzku zamestnávateľa, aby sa realizovalo vyplatenie finančných prostriedkov na úrovni zodpovedajúcej najmenej 5 % ich tarifných platov.

S pozdravom

Ing. Pavel Ondek

predseda OZ PŠaV na Slovensku

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

Príloha č.5

Stupnica platových taríf nepedagogických zamestnancov účinná od 1.1.2016
v zmysle nariadenia vlády SR č. 432/2015 Z.z., ktorým sa ustanovujú
zvýšené stupnice plat. taríf pri výkone práce vo verejnom záujme

Príloha č. 1
k nariadeniu vlády č. 432/2015 Z. z.

ZÁKLADNÁ STUPNICA PLATOVÝCH TARÍF ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁJME
(v eurách mesačne)

Číslo listu: 115 Zmluvka zmlouva č. 432/2015 Strana 487

Platový stupeň	Počet rokov práce	Stupnica platových taríf podľa platových tried s platovými stupňami												
		Platová trieda												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	do 2	280,50	287,50	296,00	308,50	325,50	355,50	381,50	411,00	434,00	475,50	508,50	552,50	597,50
2	do 4	271,00	277,00	286,00	298,50	315,50	345,50	371,50	401,00	424,00	465,50	498,50	542,50	587,50
3	do 6	300,00	306,00	317,50	330,50	347,50	377,50	403,50	433,00	456,00	507,50	540,50	584,50	629,50
4	do 9	308,50	317,00	326,00	339,50	356,50	386,50	412,50	442,00	465,00	516,50	549,50	593,50	638,50
5	do 12	318,00	326,50	337,00	350,50	367,50	397,50	423,50	453,00	476,00	527,50	560,50	604,50	649,50
6	do 15	327,50	336,00	347,50	360,50	377,50	407,50	433,50	463,00	486,00	537,50	570,50	614,50	659,50
7	do 18	336,00	344,50	356,00	369,50	386,50	416,50	442,50	472,00	495,00	546,50	579,50	623,50	668,50
8	do 21	340,00	349,00	360,50	374,50	391,50	421,50	447,50	477,00	500,00	551,50	584,50	628,50	673,50
9	do 24	355,00	364,50	376,00	390,50	407,50	437,50	463,50	493,00	516,00	567,50	600,50	644,50	689,50
10	do 28	368,50	378,00	389,50	403,50	420,50	450,50	476,50	506,00	529,00	580,50	613,50	657,50	702,50
11	do 32	370,00	384,50	400,50	421,50	438,50	468,50	494,50	524,00	547,00	598,50	631,50	675,50	720,50
12	do 32	382,00	394,50	408,50	429,50	446,50	476,50	502,50	532,00	555,00	606,50	639,50	683,50	728,50

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

príloha č.6 Stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov

**Stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov účinná od 1.1.2016
v nadväznosti na nadobudnutie platnosti nariadenia vlády SR č. 432/2015
Z.z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice plat. taríf pri výkone práce vo
verejnom záujme**

Príloha 1

Stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a zvýšenie platových
taríf v závislosti od dĺžky započítanej práce od 01.01.2016

Platová tarífa	Platová tarífa - pracovná trieda jeden						
	6	7	8	9	10	11	12
	446,00	495,00	548,50	613,50	668,50	750,00	840,00
Započítaná prax	Zvýšenie platovej tarify						
1	4,50	5,00	5,50	6,50	7,00	7,50	8,50
2	9,00	10,00	11,00	12,50	13,50	15,00	17,00
3	13,50	15,00	16,50	18,50	20,50	22,50	25,50
4	18,00	20,00	22,00	25,00	27,00	30,00	34,00
5	22,50	25,00	27,50	31,00	33,50	37,50	42,00
6	27,00	30,00	33,00	37,00	40,50	45,00	50,50
7	31,50	35,00	38,50	43,00	47,00	52,50	59,00
8	36,00	40,00	44,00	49,50	54,00	60,00	67,50
9	40,50	45,00	49,50	55,50	60,50	67,50	76,00
10	45,00	49,50	55,00	61,50	67,00	75,00	84,00
11	49,50	54,50	60,50	67,50	74,00	82,50	92,50
12	54,00	59,50	65,00	74,00	80,50	90,00	101,00
13	58,00	64,50	71,50	80,00	87,50	97,50	109,50
14	62,50	69,50	77,00	86,00	94,00	105,00	118,00
15	67,00	74,50	82,50	92,50	100,50	112,50	126,00
16	71,50	79,50	88,00	98,50	107,50	120,00	134,50
17	74,00	82,00	91,00	101,50	110,50	124,00	139,00
18	76,00	84,50	93,50	104,50	114,00	127,50	143,00
19	78,50	87,00	96,00	107,50	117,50	131,50	147,00
20	80,50	89,50	99,00	110,50	121,00	135,00	151,50
21	83,00	92,00	101,50	113,50	124,00	139,00	155,50
22	85,00	94,50	104,50	117,00	127,50	142,50	160,00
23	87,00	97,00	107,00	120,00	131,00	146,50	164,00
24	89,50	99,00	110,00	123,00	134,00	150,00	168,00
25	91,50	101,50	113,50	126,00	137,50	154,00	172,50
26	94,00	104,00	115,50	129,00	141,00	157,50	176,50
27	96,00	106,50	118,00	132,00	144,00	161,50	181,00
28	98,50	109,00	121,00	135,00	147,50	165,00	185,00
29	100,50	111,50	123,50	138,50	151,00	169,00	189,00
30	103,00	114,00	126,50	141,50	154,50	173,50	193,50
31	105,00	116,50	129,00	144,50	157,50	176,50	197,50
32	107,50	119,00	132,00	147,50	161,00	180,00	202,00

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmárová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

Svojim podpisom potvrdzujem, že som bola oboznámená s KZ 2016-2021.

1.Mgr.Strukanová Iveta,	riaditeľka MŠ
2.Lajošová Anna,	učiteľka MŠ
3.Smolíková Beáta,	učiteľka MŠ
4.Mgr. Peregrínová Jana,	učiteľka MŠ
5.Kandráčová Jana,	učiteľka MŠ
6.Saxová Erika,	učiteľka MŠ
7.Cmorová Eva,	učiteľka MŠ
8.Weissová Tatiana,	učiteľka MŠ
9.Rečová Viktória,	učiteľka MŠ
10.Bc. Sokolová Petra,	učiteľka MŠ
11.Macková Veronika,	učiteľka MŠ
ÚSEK THP :	
Mgr. Lukáčová Zuzana	hospodárka školy
Kráželová Kvetoslava,	upratovačka MŠ.
Vojtková Kamila,	upratovačka MŠ
Reisová Emília,	upratovačka MŠ
Buchlová Renáta,	kuchárka MŠ
Matová Daniela, / v zastúpení Ing. Fulekyová Margita	vedúca ŠJ
Kleinová Marta,	hl. kuchárka
Takáčová Helena,	pracovník v prevádzke ŠJ
Mgr.Aliová Monika	ekonomický úsek

KOLEKTÍVNA ZMLUVA uzavretá medzi ZO OZ pri MŠ Budapeštianska 1, Košice

zastúpená predsedníčkou ZO OZ : Eva Cmórová a

zamestnávateľom MŠ Budapeštianska 1 Košice v zastúpení Mgr. Iveta Strukanová

Kolektívna zmluva bola posúdená oddelením školstva Magistrátu mesta Košice zo dňa
..... 2016 a to nasledovne:

*„Vzhľadom k tomu, že podmienky uvedené vo Vami predloženej kolektívnej zmluve sú
štandardné, mesto Košice s predloženou kolektívnou zmluvou **súhlasí**“.*