

Kolektívna zmluva

uzatvorená medzi zmluvnými stranami dňa 01.07.2020

1. **Materská škola, Odbojárov 177/8A, 914 41 Nemšová,**
sídlo ul. Odbojárov 177/8A, Nemšová, zastúpená Bc. Miroslavou Dubovskou
riaditeľkou školy
ICO : 42248806 (ďalej len „zamestnávateľ“)

a

2. **Základná organizácia OZPŠaV pri Materskej škole, Odbojárov 177/8A, 914 41**
Nemšová, org.číslo 73-1033-309, zastúpená Katarínou Lašovou, predsedníčkou ZO
OZPŠaV, splnomocnenou dňa 30.09.2019

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu za odborovú organizáciu vyplýva z článku 1 stanov Základnej organizácie OZPŠaV pri Materskej škole, ul. Odbojárov 177/8A, 914 41 Nemšová, org.číslo 73-1033-309 a splnomocnením predsedníčky ZO OZPŠaV Kataríny Lašovej zo dňa 30.09.2019.
- (2) Zamestnávateľ Materská škola má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou s účinnosťou odo dňa 01.01.2014. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie štatutára a riaditeľa školy.

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 v pracovnom

pomere s pracoviskom Materská škola, ul. Odbojárov 177/ 8A, 914 41 Nemšová, vrátane elokovaných pracovísk. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov pracujúcich v materskej škole na dohodu.

- (3) Zmluvné strany sa dohodli na účinnosti tejto KZ na obdobie od 01.06.2020 do 31.12.2022
- (4) V prípade, že odo dňa bezprostredne nasledujúceho po uplynutí doby účinnosti tejto KZ nebude platne uzavretá KZ na ďalšie obdobie, je doba účinnosti tejto KZ predĺžená do uzatvorenia novej KZ, najdlhšie však do 30.06.2023.

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 číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a jeden rovnopis doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje preukázateľne zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa v materskej škole s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi s KZ predseda odborovej organizácie pri nástupe do zamestnania.

Článok 6

Odmeňovanie

(výplata platu, zrážky z platu, príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť)

- (1) Zamestnávateľ odmeňuje zamestnancov s pracoviskom MŠ v zmysle platných právnych predpisov.
- (2) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi (učiteľke materskej školy) pracujúcim v dvojzmennej prevádzke príplatok za zmenu mesačne v sume 15 eur.
- (3) Zamestnávateľ využije účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných mimoriadnych pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností.
- (4) 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, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,
 - b) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%,

- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne - najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Výnimkou môže byť mesiac január, kedy bude vyplatená v nasledujúci deň po prijatí finančných prostriedkov na účet zamestnávateľa.
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat 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 a to na základe „Dohody o poukázaní mzdy na účet zamestnanca“
- (7) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi jeden funkčný plat pri príležitosti dožitia 50. a 60. roku života, s ktorým zamestnávateľ uzatvoril pracovnú zmluvu na dobu neurčitú a ktorý odpracoval minimálne 24 mesiacov na základe písomnej žiadosti zamestnanca.
- (8) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že v odôvodnených prípadoch určí 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. Tieto odôvodnené prípady špecifikuje zamestnávateľ v pracovnom poriadku.
- (9) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať na účet, ktorý si zamestnanec sám určil. (§130 ods.8 ZP)

Článok 7

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) a v § 76 Zákonníka práce odstupné v zmysle platných právnych predpisov.
- (2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume dvoch funkčných platov.

Článok 8

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) pre každého zamestnanca je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov zamestnanca
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, a to vo výške 2% z jeho funkčného platu na základe žiadosti zamestnanca.

Článok 9

Pracovný čas zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ určuje zamestnancom s pracoviskom v materskej škole pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnávateľ rozhodne o vykonávaní činností súvisiacich s priamou výchovno-vzdelávacou prácou pedagogickým zamestnancom o mieste výkonu - aj mimo miesta pracoviska .

- (3) Začiatok a koniec pracovného času a rozvrh pracovných zmien zamestnancov s pracoviskom materská škola je stanovená podľa potreby na zabezpečenie prevádzky MŠ. Presný rozpis pracovných dôb týchto zamestnancov je súčasťou vnútorného poriadku materskej školy.
- (4) Prestávka na odpočinok a jedlo sa poskytne zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako 6 hodín v trvaní 30 minút s ohľadom na organizáciu práce v MŠ.

Článok 10

Dovolenka na zotavenie

- (1) Výmera dovolenky na zotavenie u pedagogických zamestnancov je 9 týždňov.
- (2) Základná výmera dovolenky zamestnancov, ktorí vykonávajú činnosti s prevahou fyzickej a manuálnej práce a ostatných zamestnancov je 5 týždňov.

Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovíši najmenej 33 rokov veku.

Dovolenka zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, je najmenej šesť týždňov.

Článok 11

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) 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.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (3) Právnu pomoc členom odborovej organizácie zabezpečuje na svoje náklady ZO OZPŠaV na Slovensku.

Článok 12

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zamestnávateľ plne rešpektuje právo zamestnancov na slobodné združovanie v odboroch, pôsobenie nimi zvolených odborových orgánov a ich funkcionárov na svojich pracoviskách ako zástupcov zamestnancov s výlučným právom na kolektívne vyjednávanie v súlade so ZP a zákonom o kolektívnom vyjednávaní.
- (2) Zamestnávateľ a zástupcovia odborových organizácií sa budú podľa potreby, minimálne raz ročne, stretávať s cieľom prerokovať aktuálne otázky a riešiť problémy týkajúce sa zmluvných strán.
- (3) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje, po dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne:
 - a) priestory v budove školy, v ktorých bude pôsobiť výbor základnej organizácie,
 - b) priestory na konanie členských schôdzí,

- c) priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti, v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov (nástená tabuľa)
 - d) priestory v budove školy na zasadnutia výboru ZO OZ PŠaV pri MŠ,
- (4) Zamestnávateľ zabezpečí, aby sa upravil rozvrh pracovnej doby tým odborovým funkcionárom, ktorí sa pravidelne zúčastňujú zasadnutí vyšších odborových orgánov.
 - (5) Zamestnávateľ poskytne predsedovi ZO pracovné voľno s náhradou mzdy, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času a je vopred konkrétne dohodnutá so zamestnávateľom, a to v rozsahu maximálne 4 hodiny 2x v školskom roku.
 - (6) Zamestnávateľ poskytne delegátovi na zjazd príslušného odborového zväzu pracovné voľno s náhradou mzdy, ak túto činnosť nemožno vykonať mimo pracovného času v nevyhnutne potrebnom rozsahu.
 - (7) Zamestnávateľ bude pravidelne mesačne zrážať každému členovi odborovej organizácie zo mzdy finančnú čiastku vo výške 0,5 % z jeho čistého mesačného zárobku alebo peňažného plnenia nahradzujúceho mzdu. Zamestnávateľ zrazené finančné čiastky poukáže v prospech účtu príslušnej odborovej organizácie najneskôr do 10 dní po vykonaní zrážky. Písomnú dohodu o zrážkach zo mzdy medzi zamestnancom a zamestnávateľom na tento účel zabezpečí základná organizácia OZ.
 - (8) Zamestnávateľ nebude odborových funkcionárov diskriminovať za ich námety a kritické pripomienky, znevýhodňovať ani inak postihovať za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu ich funkcie.

Článok 13

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) spolurozhodovať (po dohode) s odborovou organizáciou najmä v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP,
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien,
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia,
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas,
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky,
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu,
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí,
 - b) vyžiadať si súhlas odborovej organizácie :
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana,

c) vopred prerokovať najmä :

- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť,
- zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa,
- opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia,
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach,
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok,
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa,
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
- opatrenia súvisiace s prechodom práv a povinností, vzťahujúce sa na zamestnancov,
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času,
- zavedenie pružného pracovného času,
- nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja,
- organizáciu práce v noci,
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnanca, ktorý je dôvodne podozrivý zo závažného porušenia pracovnej disciplíny – max. na 2 mesiace,
- plánovanie a vykonávanie opatrení v oblasti ochrany práce,
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie a zvyšovanie,
- podmienky zamestnávania a starostlivosti o zamestnancov so zdravotným postihnutím,
- náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady zo strany zamestnanca,
- rozsah zodpovednosti za pracovný úraz a chorobu z povolania,
- plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť ...

Prerokovanie sa uskutoční zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase, s primeraným obsahom, s cieľom dosiahnuť dohodu.

d) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - o dôvodoch prechodu
 - o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov,
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa,
 - o podmienkach poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov

e) informovať odborovú organizáciu najmä :

- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili,
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas ,
- o rozpočte zamestnávateľa v súvislosti s vývojom podielových daní a o zmenách tohto

rozpočtu,

– o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP,

Informovanie je poskytnutie údajov zamestnávateľom zástupcom zamestnancov s cieľom oboznámenia sa s obsahom informácie. Zamestnávateľ informuje zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase zástupcov zamestnancov o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti. Zamestnávateľ môže odmietnuť poskytnúť informácie, ktoré by mohli poškodiť zamestnávateľa, alebo môže vyžadovať, aby sa tieto informácie považovali za dôverné.

- (2) Zamestnávateľ rešpektuje právo kontroly odborovej organizácie nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci podľa § 149 Zákonníka práce.
- (3) Zástupcovia zamestnancov majú právo kontrolovať dodržiavanie pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy a na tento účel sú oprávnení najmä :
 - a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom a ak sa so zamestnávateľom nedohodnú, najneskôr do troch pracovných dní po oznámení zamestnávateľovi o vstupe na jeho pracoviská,
 - b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - e) navrhovať zamestnávateľovi alebo inému orgánu poverenému kontrolou dodržiavania pracovnoprávných predpisov, aby uplatnil vhodné opatrenia voči vedúcim zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnych zmlúv,
 - f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie o tom, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly.

Článok 14

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru 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.

Článok 15

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s platnými právnymi predpismi v oblasti BOZP vytvorí a zabezpečí podmienky pre výkon odbornej kontroly v oblasti pracovnej bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancov. Zistené nedostatky a na ich základe prijaté opatrenia na ich odstránenie bude realizovať včas a v potrebnom rozsahu.

(2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje najmä :

- 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,
- b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti,
- c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu,
- d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou,
- e) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia a bezplatne OOPP poskytovať tým zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia,
- f) zabezpečiť zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny,
- g) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP,
- h) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu,
- i) kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu,
- j) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV.

(3) Odborová organizácia v záujme toho bude :

- a) kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
- b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, 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,
- d) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- e) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,
- f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- a) 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
- b) 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s platnými právnymi predpismi

Článok 16

Zdravotná starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- (2) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi počas prázdnin absolvovať periodickú preventívnu prehliadku 1 deň v kalendárnom roku u všeobecného lekára a 1 deň v kalendárnom roku u gynekológa.
- (2) V odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú alebo rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov - podľa možností sociálneho fondu.
- (3) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti v dĺžke 5 dní v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 17

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ umožní odoberanie stravy tzv. cudzím stravníkom (bývalým zamestnancom školy) zo školského jedálne. Cudzí stravníci uhradia stravnú jednotku a režijné náklady určené VZN mesta Nemšová.
- (4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa aktuálne platného zákona o cestovných náhradách.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie na jedno hlavné jedlo v sume podľa Zásad pre tvorbu fondu, výšky fondu, použitia fondu a podmienok poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom materskej školy.

Článok 18

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie sociálneho fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom zo sociálneho fondu

- (1) Výška sociálneho fondu je tvorená nasledovne: a) povinný prídel vo výške 1%
b) ďalší prídel vo výške 0,5%
spolu vo výške 1,5% zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom za príslušný kalendárny rok.
- (2) Použitie sociálneho fondu upravujú Zásady pre tvorbu fondu, výšky fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom materskej školy, ktoré sú platné pre všetkých zamestnancov materskej školy a ktoré tvoria prílohu k tejto KZ.

- (3) Zamestnávateľ bude odborovú organizáciu informovať o stave finančných prostriedkov v sociálnom fonde 2x ročne (spravidla v mesiacoch január a september)
- (4) Za tvorbu a použitie sociálneho fondu zodpovedá zamestnávateľ.

Článok 19

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli raz ročne vykonať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ a stanovenia personálneho, vecného a časového postupu prípravy KZ na ďalšie obdobie.
- (2) Táto KZ je platná a účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
- (3) KZ je možné meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- (4) Zmluvné strany sa zaväzujú najmenej 60 dní pred skončením platnosti jestvujúcej KZ začať rokovať o uzavretí novej kolektívnej zmluvy.
- (5) Zmluvné strany uschovávajú túto KZ v zmysle platných právnych predpisov a v zmysle Registratúrneho poriadku Materskej školy.
- (6) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch s platnosťou originálu. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom vyhotovení.
- (7) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Nemšovej dňa 01.07. 2020

Za ZO OZ PŠaV :

Za zamestnávateľa :

.....
Lašová Katarína

.....
Bc. Dubovská Miroslava

