Kolektívna zmluva
na roky 2019 - 2020

uzatvorená dňa 15. januára 2019 medzi zmluvnými stranami:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku
pri Materskej škole Mníchova Lehota (ďalej len ZO)
Adresa: 913 21 Mníchova Lehota č. 188
IČO: 42285445
zastúpená Máriou Kuffovou, predsedníčkou základnej organizácie, ktorá je oprávnená na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa čl.5,ods.2 stanov ZO
a
Materská škola Mníchova Lehota(ďalej len zamestnávateľ)
Adresa: 913 21 Mníchova Lehota č. 188
IČO: 37915606
zastúpená Elenou Lacovou, riaditeľkou školy

Prvá časť
Úvodné ustanovenia

ČLÁNOK 1
Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

(1) Táto KZ (ďalej len KZ) upravuje 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 na základe pracovnej zmluvy. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na základe dohody o pracovnej činnosti, dohody o vykonaní práce a dohody o brigádnickej prácištudentov.
(3) Na účely tejto KZ sa môže používať na spoločné označenie ZO a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany", namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP",namiesto označenia zákon č.553/2003 Z. z.) o odmeňovaní niektorýchzamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ",namiesto zákon č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ".
(4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu obidvomi zmluvnými stranami.Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.január 2019 a končí podpisom novej KZ.
(5) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

ČLÁNOK 2
Zmena kolektívnej zmluvy

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu jednej 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 ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu na roky 2019-2020. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia..

ČLÁNOK 3
Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) ZO na pracovisku sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda ZO s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápis, prílohou ktorého bude prezenčná listina s podpismi oboznámených zamestnancov.

Druhá časť

ČLÁNOK 4
Príplatky a odmeny

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zaradiť zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovné činnostiremeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce,do najvyššieho platového stupňa príslušnej platovej triedy.

(2) Osobný príplatok sa bude poskytovať zamestnancom mesačne podľa § 10 OVZ takto:
   a) zamestnancom,ktorívykonávajúpracovnéčinnostiremeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce, v sume 15% mesačne z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený
   b) nepedagogickým zamestnancom,ktorívykonávajúpracovnéčinnostis prevahou duševnej práce, v sume 20% mesačne z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zamestnanec zaradený
   c) pedagogickým zamestnancom v sume 6% mesačne z platovej tarify pracovnej triedy a platovej triedy zvýšenej o 28%, do ktorej je zamestnanec zaradený

(3) Sumu osobného príplatku, priznaného podľa ods. 2, môže riaditeľ školy znížiť alebo celkom odobrať len z dôvodu zhoršených pracovných výsledkov, aleboak ďalšie vyplácanie osobného príplatku neumožní výška rozpočtu školy na roky 2019-2020.

(4) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi s nerovnomerným rozvrhnutím pracovného času podľa § 13 OVZ mesačne príplatok za zmennosťv sume 5% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf, uvedenej v prílohe č. 3OVZ.

(5) Ostatné príplatky a náhrady vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v zmysle zákona OVZ.

(6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku (§ 20 ods.1 písm. c) OVZ) v sume jeho funkčného platu.

ČLÁNOK 5
Výplata platu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15-ty deň nasledujúcehomesiaca;v odôvodnených mimoriadnych prípadoch (nedostatok finančných prostriedkov) najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielaťplat zamestnancomna osobné účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca-člena ZO - ktorý prejaví písomne v dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať mesačne zrážky 1% z čistej mzdy zamestnanca (hrubá mzda po odrátaní preddavku na daň a odvodov poistného)

(4) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne odvádzať 50% zrážok podľa ods. 3) na účet ZO číslo účtu SK34 5600 0000 0006 7098 0001 a zvyšných 50% zrážok podľa ods. 3) na účet Rady ZO číslo účtu SK53 0900 0000 0000 4171 1474vždy do 20-teho dňa mesiaca, v ktorom sa plat vypláca.

(5) ZO sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti, uvedenej v predchádzajúcichodsekoch 3) a 4) všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov, nimi vlastnoručne podpísané.

ČLÁNOK 6
Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodovuvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) alebo c) ZP, (ak nejde o zamestnanca, ktorému odstupné neprislúcha)odstupné vo výške:
   a) jedeného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trval najmenej 2 roky a menej ako 5rokov
   b) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
   c) troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov
   d) štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trval najmenej 20 rokov.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) alebo c) ZP, (ak nejde o zamestnanca, ktorému odstupné neprislúcha)odstupné vo výške:

a) jedeného funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trval menej ako 2 roky
b) dvoch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trval najmenej 2 rokov a menej ako 5 rokov
c) troch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov
d) štyroch funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trval najmenej 10 a menej ako 20 rokov
e) piatich funkčných platov, ak pracovný pomer zamestnanca k zamestnávateľovi trval najmenej 20 rokov

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nárokuna starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosťje viac ako 70% , odchodné vo výške jeho dvoch funkčných platov, ak zamestnanec požiadao poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do 10 pracovných dnípo jeho skončení.

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odchodné vo výške jeho dvochfunkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej predskončením pracovného pomeru alebo do 10 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 7
Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať na účet príslušnej spoločnosti príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Na roky 2019 - 2020sú to 2% z objemu zúčtovaných miezd poistených zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že prípadnú zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje so ZO a so zamestnancom.

ČLÁNOK 8
Pracovné podmienky

(1) Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne.

(2) Základná výmera dovolenky nepedagogických zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmerešiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.Dovolenka pedagogických zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.Zamestnávateľ v odôvodnenýchprípadoch umožní zamestnancom čerpanie dovolenky i počas školského roka, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

(3) Pedagogickí zamestnanci môžu vykonávať prípravu na výchovno-vyučovací proces aj mimo pracoviska v rámci týždenného pracovného času.

(4) Zamestnávateľ bude včas informovať výbor ZO o všetkých prípadoch rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa a vopred prerokuje tieto prípady s výborom ZO.

(5) Zamestnávateľ môže pri skončení pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnostizohľadniť:
a) zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou
b) osamelých zamestnancov,ktorí sa starajú najmenej o jedno nezaopatrené dieťa do 10 rokov veku
c) zamestnancov v lehote 5 rokov pred nárokom na starobný dôchodok

(6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancomškolskej jedálne za pranie pracovných odevov náhradné voľno v rozsahu 2 pracovné dni ročnepre kuchárky a 1 pracovný deňročnepre vedúcu školskej jedálne.

ČLÁNOK 9
Pracovný pomer na určitú dobu

(1) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania alebo ak v pracovnej zmluve alebo pri jej zmene neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu. Pracovný pomer je uzatvorený na neurčitý čas aj vtedy, ak pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne.

(2) Pracovný pomer na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát.

(3) Opätovne dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu je pracovný pomer, ktorý má vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

(4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokovalebo nad dva roky je možné podľa § 48odsek 4d) ZP, z dôvodu vykonávania nasledovných prác:vyučovanie náboženstva a práce vykonávané asistentom učiteľa a špeciálnym pedagógom.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

ČLÁNOK 10

Obdobie sociálneho mieru, jeho prerušenie, riešenie kolektívnych sporov, individuálnych nárokovzamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak nedôjde k postupu podľa článku 2 ods.1 tejto KZ.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 2 ods.1 tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok, stanovených v zák. č.2/1991 Zb.,zák.č.54/1996 Z.z.,zák. č.519/1991 Zb., zák. č.209/2001 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

(3) Pri riešení kolektívnych sporov,individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovaní ich sťažností budú zmluvné strany postupovať v zmysle platných právnych noriem a pracovného poriadku.

(4) Zmluvné strany sa zaväzujú, že 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,že budú postupovať v zmysle zákonov, uvedených v ods.2 tohto článku.

(5) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.

(6) Zmluvné strany sa dohodli,že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne,podľa zákona o sťažnostiach. Na tento účel sa zaväzujú podrobnejšie upraviť postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak,aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámenýzamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

(7) Zamestnávateľ sa zaväzuje dôsledne dodržiavať ustanovenia § 13 antidiskriminačného zákonač.365/2004 Z. z.

ČLÁNOK 11

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti ZO na pracovisku, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti, vyplývajúcej z § 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie ZO poskytnúť jej :

a) jednu miestnosť na výkon činnosti ZO a výboru ZO, ak ju predseda OZ bude potrebovať
b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie a pod./ na svoj náklad,používanie kopírovacieho prístroja,počítača,tlačiarne,internetu a podľa možností kancelárske potreby
c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov

(2) Zmluvné strany budú spoločne pôsobiť na zamestnancov v zmysle podpory odborovej organizácie.

(3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru ZO, funkcionárom ZO a funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady ZO OZ PŠaV,KR ZO, do príslušných sekcií a do orgánov OZ PŠ aVna Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania ZO v nevyhnutnom rozsahu na školenia,porady,kolektívne vyjednávanie a akcie usporiadané Radou ZO, KR ZO,ZO a OZ PŠaV na Slovensku.

(4) Zamestnávateľ umožní úpravu rozvrhu hodín predsedovi ZO v dohodnutý deň na zabezpečenie činnosti ZO a Rady ZO.

b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem
c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca poskytnúť mu náhradu príjmu v období:
   - od 1. dňa pracovnej neschopnosti 50 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca
   - od 4. dňa do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 80 % denného vymeriavaciehozákladu (§ 8 zák. č.462/2003 Z. z.)

ČLÁNOK 16
Stravovanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať stravovanie zamestnancom v zmysle § 152 ZP.
(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vo výške 0,20 Eur na jednohlavné jedlo.
(3) Zamestnávateľ umožní dôchodcom,zamestnávateľom ktorých bol v čase ich odchodu na dôchodok, stravovanie vo svojej školskej jedálni.
(4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č.283/2002 v znení neskorších predpisov.
(5) Pri zabezpečení stravovania zamestnancov v dňoch, keď nie je v prevádzke ŠJ prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75% stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách.

ČLÁNOK 17
Starostlivosť o kvalifikáciu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, 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.

ČLÁNOK 18
Sociálny fond

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa podľa § 3 ods. 1 bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde určuje ako súčet povinného prídelu 1% a ďalšieho prídelu 0,25% zo súhrnu hrubých miezd, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
(2) Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu na príslušný rok tvoria súčasť tejto KZ.

Štvrtá časť

ČLÁNOK 19
Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv z tejto kolektívnej zmluvy písomne 1-krát ročne formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy a to najneskôr do konca januára nasledujúceho roka.
(2) Táto KZ je vyhotovená v piatich exemplároch.
(3) Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

V Mníchovej Lehote dňa 15.januára 2019

Mária Kuffová
predsedníčka ZO OZ PšaV

Materská škola Mníchova Lehota
913 21 Mníchova Lehota 188
IČO: 37 915 606
DIČ: 2021764844

Elena Lacová
riaditeľka MŠ Mníchova Lehota