

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy
zastupujúca členov OZ PŠaV pri Materskej škole Mengusovce,
zastúpená predsedom ZO OZ PŠaV Mgr. Ľudmilou Gallovou
na jednej strane

a

Obec Mengusovce, zastúpená starostom Jánom Šoltisom
(ďalej len „zamestnávateľ“)
na druhej strane

v súlade s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

I.

Všeobecné ustanovenia

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Touto kolektívnou zmluvou sa upravujú:
 - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - pracovnoprávne vzťahy,
 - platové podmienky,
 - sociálna oblasť a sociálny fond.
3. Táto kolektívna zmluva sa vzťahuje na všetkých zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere a je záväzná pre obe zmluvné strany.

II.

Spolurozhodovanie

1. Spolurozhodovanie je vzájomný vzťah medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou, pri ktorom na realizáciu určitého právneho úkonu alebo na prijatie opatrenia zamestnávateľa sa vyžaduje predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo dohoda s ňou.
2. Zamestnávateľ je povinný vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v týchto prípadoch:
 - a) výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru s členmi odborového orgánu, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 8 Zákonníka práce)
 - b) vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 zákona o výkone práce vo verejnom záujme)

- c) určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods. 4 Zákonníka práce)
- d) určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 Zákonníka práce),
- e) určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 9 Zákonníka práce),
- f) tvorbu, výšku a použitie príspevkov zo sociálneho fondu zamestnancom a spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom (zákon č. 152/1994 Z. z o sociálnom fonde).

III.

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

1. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov základnej organizácie.
2. Zamestnávateľ uznáva základnú organizáciu a jej výbor za jediného predstaviteľa zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto kolektívnej zmluvy.
3. Zamestnávateľ poskytne na prevádzkovú činnosť základnej organizácii bezplatne miestnosť s nevyhnutným vybavením a uhrádza náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom na výkon funkcie v odborovom orgáne a účasť na odborárskom vzdelávaní i poradách (podľa pozvánky) pracovné voľno s náhradou mzdy v sume ich priemerného zárobku.
5. Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom základnej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet základnej organizácie najneskôr do 7 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

IV.

Pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že bude prizývať zástupcu základnej organizácie PŠaV na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov. Zároveň sa zaväzuje, že všetky vnútorné akty organizácie, týkajúce sa pracovných, ekonomických a sociálnych podmienok zamestnancov predloží na pripomienkovanie výboru ZO PŠaV.
2. Základná organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.
3. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 odst. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37,5 hodiny týždenne, v dvojzmennej prevádzke je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.

4. Základná výmera dovolenky je stanovená ZP § 103 ods.1 až 3 a KZ vyššieho stupňa. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí nepedagogickému zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku. Dovolenka riaditeľa školy a učiteľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.
5. Zamestnávateľ umožní všetkým zamestnancom, ak tomu nebránia prevádzkové potreby školského zariadenia, čerpať 1 týždeň dovolenky na zotavenie aj cez školský rok, o ktorú v dostatočnom časovom predstihu požiadajú. Uprednostní najmä tieto dôvody: exkurzno-vzdelávacia činnosť, odborný rast, ošetrovanie rodinného príslušníka, svadba, pohreb, sťahovanie, rekreačno-liečebné pobyty, kúpele.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvárať podmienky pre zvyšovanie kvalifikácie v záujme zamestnancov aj zamestnávateľa v súlade s § 140, 153 až 155 Zákonníka práce v rámci svojich ekonomických možností. Umožní zamestnancom tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie i mimo pracoviska a aj v čase prázdnin.

V.

Platové podmienky

1. Odmeňovanie zamestnancov je stanovené na základe zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov. Táto kolektívna zmluva v súlade s § 31 tohto zákona upravuje niektoré podmienky a náležitosti poskytovania platových zložiek.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP nad rozsah stanovený podľa § 76 ods. 1 ZP odstupné takto:
 - a) 1 funkčný plat, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - b) 2 funkčné platy, ak pracovný pomer trval viac ako desať rokov.
3. Odstupné vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy.
4. 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 poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 ZP vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančnú odmenu za pracovné zásluhy pri okrúhlym životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške ich funkčného platu za podmienky, že zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky. Odmenu vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi v najbližšom výplatnom termíne pre výplatu mzdy.
6. Zamestnávateľ môže poskytnúť koncoročnú odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností vo výške funkčného platu zamestnancovi, ktorý neporušil pracovnú disciplínu a svedomito si plnil pracovné povinnosti a zamestnancovi, ktorý

má pracovný pomer na dobu neurčitú a odpracoval celý kalendárny rok. Ak zamestnanec odpracoval len časť kalendárneho roka, bude poskytnutá odmena v alikvotnej výške.

7. Pri prerokovaní závažného porušenia pracovnej disciplíny zamestnávateľ prizve zástupcu odborov.

VI.

Sociálna oblasť a sociálny fond

1. Zmluvné strany sa dohodli, že okrem príspevku na stravovanie poskytovaného zamestnancom podľa ust. § 152 ods. 3 Zákonníka práce vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín, zamestnávateľ poskytne príspevok zo sociálneho fondu podľa zásad používania sociálneho fondu.
2. Zamestnávateľ zabezpečí zamestnancom príspevok na stravovanie v zmysle ZP, ak pracujú viac ako 4 hodiny denne.
3. Zamestnávateľ poskytne príspevok na regeneráciu pracovnej sily zo sociálneho fondu podľa zásad používania sociálneho fondu.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí sú v organizácii zamestnaní viac ako 1 rok, príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie vo výške najmenej 2 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.
5. Sociálny fond sa bude tvoriť:
 - povinným prídelom vo výške 1 % zo základu ustanoveného v § 3 ods. 1 písm. a) zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde (ďalej len „zo základu“),
 - ďalším prídelom vo výške 0,5 % zo základu.
6. Zmluvné strany sa zaväzujú pri používaní sociálneho fondu postupovať podľa zásad používania sociálneho fondu, ktoré tvoria prílohu tejto kolektívnej zmluvy.

VII.

Záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie do 31.12.2023. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy; táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
2. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa obdržania návrhu.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.
4. Táto kolektívna zmluva je účinná dňom jej podpísania oprávnenými zástupcami a je

záväzná pre zmluvné strany a pre ich právnych nástupcov v dobe jej platnosti.

5. Kolektívna zmluva je vypracovaná v dvoch vyhotoveniach, z ktorých každá zo zmluvných strán obdrží jedno vyhotovenie. Zamestnávateľ zabezpečí do 15 dní od podpísania tejto kolektívnej zmluvy, aby jeden exemplár zmluvy bol k dispozícii na každom pracovisku zamestnávateľa.

V Mengusovciach 15.03.2023

Mgr. Ľudmila Gallová
za ZO OZ PŠaV pri MŠ Mengusovce

Ján Šoltis
za zamestnávateľa