

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na roky 2020-2024

MATERSKÁ ŠKOLA, FÄNDLYHO 2, 903 01 SENEČ

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 09. 01. 2020 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Materskej škole, Kollárova 23,90301 Senec, zástupenou Mgr. Andreou Gajdášovou splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku II./2b stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 25. 11. 2019 (ďalej odborová organizácia)

a

Materskou školou so sídlom Fándlyho 2,903 01 Senec, zástupenou Mgr. Mariou Legimusovou riaditeľkou Materskej školy.

(ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Uvodné 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 II./2b stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 10.12.2018, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani xxx, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 26. 11. 2019 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01. 07. 2002 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 Zákonník práce skratka „ZP“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

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

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozumnosť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.

Obznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

Článok 6

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Článok 5

- (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 budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 27, a to v závislosti od rozpočtu prídeleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Zmena kolektívnej zmluvy

Článok 4

- (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 určitého týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekazkách v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvyhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.¹
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2020 a skončí 31. decembra 2024, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet a kolektívnu zmluvu vyššieho stupňa, t. j. článkov 7, 9, 10, a 27, ktorých účinnosť sa skončí dňom 31. decembra 2019.

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

Článok 3

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

Druhá 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 (§ 8 OVZ).
- (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 a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvyšenej o 24 %, s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

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 (§ 9 OVZ).
- (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, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúceho vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

3. Príplatok za zmenosť

Zamestnávateľ vyplati zamestnancovi pracujúcemu

v dvojnásobnej prevádzke príplatok za zmenosť mesačne v sume 4 % platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf uvedenej v prílohe č. 3 OVZ (§ 13 OVZ),

4. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplati 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 triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, (§ 13b OVZ),
- c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvažujúceho pedagogického zamestnanca alebo uvažujúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %,
- d) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvažujúceho pedagogického zamestnanca alebo uvažujúceho odborného zamestnanca, patri príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4%, platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov.

5. Príplatok za praktickú prípravu

Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi cvičnej školy alebo cvičného školského zariadenia, ktorý pripravuje učiteľov, vychovávateľov a iných odborníkov pre predškolské zariadenia, základné školy, stredné školy, špeciálne školy, základné umelcké školy školské zariadenia a špeciálne výchovné zariadenia, ktoré sú zaradené do siete škôl a školských zariadení a učiteľov odborných predmetov pre stredné zdravotnícke školy podľa § 15 OVZ príplatok za hodinu takejto činnosti v sume% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 15 OVZ).²

6. Príplatok za prácu v noci

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 123 ods. 1 ZP (§ 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, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 a § 17 OVZ).

8. Plat za prácu nadčas

² Príplatok za praktickú prípravu možno dohodnúť v sume až do 50% hodinovej sadzby funkčného platu (§ 15 OVZ)

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

9. 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.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurcentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.
- (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).

10. Príplatok za profesijný rozvoj

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za systavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume najviac 12 % z plátovvej tarify plátovvej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, v zmysle platnej legislatívy. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurcentov nahor.
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec požiadal o jeho vyplácanie.

11. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

- (1) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
- (2) Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z plátovvej tarify plátovvej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- (3) Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci

odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

12. Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa minimálne 3 roky, odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ), zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa menej ako 3 roky poskytnie odmenu za pracovné zásluhy do výšky jeho funkčného platu po prerokovaní s odborovou organizáciou. Príspevok sa neposkytne zamestnancovi v skúšobnej dobe.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu

je desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť zasielat na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili

v penzijných 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 požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určene zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. 8 ZP).

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpovedou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil zhrľadom na svoj spôsoblosti vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
d) päťnásobku 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 z dôvodu, že zamestnanec stratil zhrľadom na svoj

zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupne najmenej v sume

- a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e) šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

- (3) Zamestnancom patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný predčasný dôchodok - odchodné, ak o to požiadala pred odchodom do dôchodku, alebo desať dní po odchode. Týmto sa upravuje §76a ods.2 Zákonníka práce. Táto odmena je odstupňovaná podľa odpracovaných rokov nasledovne:

0 – 5 rokov odpracovaných	1 funkčný plat
5 -10 rokov odpracovaných	2 funkčné platy
Nad 10 rokov odpracovaných	3 funkčné platy

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že:
- a) výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2020 a počas roka 2024 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčtovaných na doplnkovom dôchodkovom sporení.
 - b) určená výška platenia príspevkov zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorú zamestnávateľ uzatvoril v zamestnávateľských zmluvách s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2019, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2020-2024 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčtovaných na doplnkovom dôchodkovom sporení.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účasťnícku zmluvu jeho zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.

- (3) 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, najmenej však 2% funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dlžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, 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 1/2 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 1/4 hodiny týždenne; u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej alebo v neprerývajúcej prevádzke sa ustanovuje pracovný čas 35 hodín týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

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 na 7 týždňov a u nepedagogických zamestnancov. Pedagogickým zamestnancom prislúcha dovolenka vo výške 9 týždňov.

Tretia 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 krajšie prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluk, 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, zarúčené 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 rozumieť 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.

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
- a) jednu miestnosť v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) jednu telefónnu (faxovú) linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
 - c) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,
 - d) všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
 - e) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou KZ, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadenútia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- f) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancomi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyúčovacej 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

Článok 17 **Zabezpečenie činnosti odborových orgánov**

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

Článok 16 **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokováním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využítie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZPŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- (4) Zamestávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na kontinuálne vzdelávanie, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov kolektívneho vyjednávanía a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však: - predseda výboru ZO 5 dní v roku

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

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

- vydanie pracovného poriadku u zamestávateľa (§ 12 ZOVZ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- nerovnomerne rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
- zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
- dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
- zavedenie pružného 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 zamestnancomi 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 dovoleniék na prísľušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- na určenie hrmadného čerpania dovolienky (§ 111 ods. 2 ZP),
- zavadzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestávateľ nemôže zamestnancomi pridelať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- vypoved' alebo okamžitě zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b/ písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým
- a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
- b) o dôvodoch prechodu,
- c) o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnanca,
- d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnanca (§ 29 ods. 1 ZP).
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za pol roka (§ 47 ods. 4 ZP),
- 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 zamestnanca, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
- c) celkovom počte a štruktúre zamestnanca, ktorých zamestnáva,
- d) dobe, počas ktorej sa hromadne prepúšťanie bude uskutočňovať,
- e) kritériách na výber zamestnanca, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods. 4 ZP),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnanca v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozmúteným 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 poskytovateľ hospodárske rozboru a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP);

c/ 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 zamestnanca (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoved 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 zamestnancom (§ 141a ZP),
- rozhodnutie, či ide o neospravedlivené 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),

- (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

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Článok 20

- (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).

Zväzky odborovej organizácie

Článok 19

d/ 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).

- 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 prehľbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),
- 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),
- zásadne otázky 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),
- organizácie 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);
- zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods. 6 zákona č. 355/2007)

sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2)

Zamestnávateľ v zámere 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 preventívnych 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) zabezpečiť pre zamestnancov posúdenie rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia najmenej raz za 18 mesiacov a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods. 1 písm. c) zákona NR SR č. 355/2007 Z. z.

- e) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaisťovanie 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),
- f) odstrániť nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- g) vypracovať zoznam poskytovaných OOPF na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečností vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- h) poskytnúť zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPF a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
- i) poskytnúť zamestnancom ochranný pracovný odev a ochrannú 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),
- j) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytnúť im umývadlá, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),
- k) 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 Zákonník práce a § 19 ods. 3 a 5 zákona o BOZP),
- l) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- m) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- o) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

p) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na

spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.)

Článok 21

Kontrola odborovým orgánom v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v zmysle toho bude v súlade s § 149 ZP

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

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad, (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z.),
- b) vybrať pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníciiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľní, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov,
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vyššia náhrady príjmu je v období - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriaacieho základu zamestnanca,
- od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriaacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).
- e) 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 (§ 55 zák. č. 317/2009 Z. z.)

Článok 23 Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Základná organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenájatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa vnútorných zväzových zásad v čase hlavných prázdnin poskytnie príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov – členov OZ PŠaV na Slovensku a ich rodinných príslušníkov. Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možnosti zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov, bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútornými organizáčnymi zásadami.
- (2) 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 väzne prevádzkovej dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.
- (3) Zamestnávateľ zabezpečí na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia väzne prevádzkovej dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24 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. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného 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.
- (2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,33 € na jedno hlavné jedlo.

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 pracami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na funkčnom vzdelávaní alebo na funkčnom inováčnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho zamestnanca

- (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 čerpa pedagogický zamestnanec alebo odborný 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:
 a) povinným prídcom je vo výške 1% a
 b) ďalším prídcom vo výške 0,5%
- (2) Základom na určenie ročného prídeltu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídeltu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (3) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávanía v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (4) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe B/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 27
Záverčné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonať 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 precítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

Materská škola
Fándlyho 2
903 01 SENEC
zamestnávateľ

V *Sabin*
73-1103-108
dňa 09.01.2020

ZC 02 P SAV na Slovensku
Materská škola Kollárova
903 01 SENEC
odborová organizácia

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Materskej škole Kollárova 23 Senec, na základe uznesenia výboru základnej organizácie, č.73-1210-107, zo dňa 25. 11. 2019, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Andreu Gajdošovi, predsedníčku základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2020 – 2024, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2020 – 2024 v mene našej základnej organizácie.

Splnomocenie

Senec 25. 11. 2019

~~Mgr. Andreu Gajdošovi~~
za Výbor ZO OZ

Splnomocenie prijímam.
Senec 25. 11. 2019

~~Mgr. Andreu Gajdošovi~~
Predseda ZOOZ

Dodatok č. 1
ku Kolektívnej zmluve na rok 2020 – 2024
uzatvorenej dňa 09.01.2020 medzi zmluvnými stranami ZOOZ PSaV pri MŠ, Kollarova 23,903 01 Senec v zastúpení Mgr. Andreou Gajdošovou a MŠ so sídlom Fándlyho 2, 90301 Senec v zástup. Mgr. Marie Legínusovou

V zmysle článku 4 Kolektívnej zmluvy na rok 2020 - 2024 sa zmluvné strany dohodli na Dodatku č. 1 ku Kolektívnej zmluve na rok 2020 – 2024 nasledovne:

I.

1. Upravuje sa znenie čl. 7 bod 9 nasledovne:

Osobný príplatok

(5) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úroveň kvality plnenia pracovných úloh. Ak sa poskytuje osobný príplatok z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností, poskytuje sa osobný príplatok zmluvníkom počas trvania dôvodu, na základe ktorého mu bol priznaný. Po skončení vykonávania práce nad rámec pracovných povinností zmluvník zodpovedá sume osobného príplatku pred jeho priznaním alebo zvýšením z dôvodu vykonávania práce nad rámec pracovných povinností.

(6) Zmluvník je povinný vopred prerokovať so zmluvníkmi zmluvníkom návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

2. Upravuje sa znenie čl. 9 nasledovne:

Článok 9 **Odstupné a odchodné**

(3) Pedagogickému zmluvníkomu a odbornému zmluvníkomu patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 zák. č. 138/2019 Z. z. odstupné ako pri skončení pracovného pomeru vypovedou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce.

(4) Zmluvníkomu 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 najmenej dvojnásobku jeho funkčného platu, ak

požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Táto odmena je odstupňovaná podľa odpracovaných rokov nasledovne:

0-10 rokov odpracovaných 2 funkčné platy
Nad 10 rokov odpracovaných 3 funkčné platy

(5) Zamestnancomi patri pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasny starobny dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Táto odmena je odstupňovaná podľa odpracovaných rokov nasledovne:

0-10 rokov odpracovaných 2 funkčné platy
Nad 10 rokov odpracovaných 3 funkčné platy

(6) Odchodné zamestnancomi patri len od jedného zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancomi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

3. Článok 10 ods. 2 znie: Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume predstavujúcej 2% jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety. Zamestnávateľ sa zaväzuje počas účinnosti kolektívnej zmluvy zamestnávateľsku zmluvu nezrušiť.

4. Doplna sa znenie čl. 13 nasledovne:

Článok 13

Dovolenka na zotavenie

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle §141 ods.3 písm. c) najviac jeden krát za prvý pol rok prísľušného kalendárneho roka za účelom regenerácie pracovných síl. Ak si zamestnanec pracovné voľno v prísľušnom kalendárnom polroku neuplatní, nepresúva sa tento nárok do ďalšieho polroka.

5. Doplna a upravuje sa znenie čl. 24 nasledovne:

Článok 24

Stravovanie

- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,39 eur na jedno hlavné jedlo.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať zamestnancom, ktorí sa nemôžu stravovať v školskom zariadení zo zdravotných dôvodov, resp. nie je možné sa stravovať v danom mesiaci v školskej jedálni, stravovým lístkom, alebo poskytnutím finančného príspevku v hodnote 4,50 eur, pričom z hodnoty poskytnutého stravného lístka (alebo poskytnutia finančného príspevku) hradí zamestnávateľ 55%, zo sociálneho fondu prispieva v sume 0,39 eur a zostatok hradí zamestnanec.

II.

Tento dodatok nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvných strán a účinnosť 03.01.2022. Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade s §5a ods. 5 písm. b) zák. 211/2000 Z. z. bezodkladne, najneskôr nasledujúci pracovný deň po podpise tohto dodatku, dodatok zverejniť na svojej internetovej stránke.

V Senici dňa

predseda ZOOZ
pri MŠ Kollárova

73 - 1103 - 108
ZO OZ Pšav na Slovensku
Materská škola Kollárova
903 01 SĚNEC

zamestnávateľ

Materská škola
Fándlyho 2
903 01 SĚNEC,

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.

V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: **KS40900000005070194560**. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.

Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Mgr. Marie Legimusová a predseda odborovej organizácie.

Článok 2
Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024

.....4569,00	govinný prídel vo výške 1%
.....2284,00	ďalší prídel podľa §3 odst.1b
.....1730,93	zostatok SF z predchádzajúcich rokov
.....0,00	späťtok pôžičiek poskytnutých z FKSP
.....0,00	späťky navratných sociálnych výpomocí
.....	iné príjmy

Spolu:

8583,93

(2) Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024

.....1400,93	stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osob predpisom
.....0,00	doprava do zamestnania a späť
.....400,00 a 200,00	sociálna výpomoc nenávratná
.....0,00	sociálna výpomoc návratná
.....0,00	zdravotná starostlivosť
.....200,00	rekreácia a regenerácia pracovnej sily
.....5100,00/a 170-€	vzdelávacie zájazdy
.....200,00 a 100,-	detské rekreácie
.....0,00	kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť
.....780,00/a 26,-	dary
.....503,00	

Spolu:

8583,93

Článok 3
Použitie a čerpanie sociálneho fondu
1. Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie v školskej jedálni nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,39 €. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na závodné stravovanie mimo školskej jedálne nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,39 €.

2. Doprava do zamestnania a späť

Zamestnávateľ poskytuje príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých plat funkčný plat nepresahuje 50% priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (ďalej NH SR) zistenej štatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roku, za ktorý sa tvorí fond. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na dopravu do zamestnania a späť v sume. 0.-€, ak zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace, Príspevok sa kráti na polovicu, ak pracovný úväzok zamestnanca je menší ako polovičný pracovný úväzok. Zamestnancom, ktorý denne dochádza do zamestnania a jeho príjem je vyšší ako 50% priemernej mesačnej mzdy v NH SR zistenej ŠÚ SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roku, za ktorý sa tvorí fond a cestovné náklady presahujú (napr. 20 €) poskytnú zamestnávateľ 2x ročne príspevok vo výške 0.-€

3. Sociálna výpomoc nenávratná

Charakteristika: (sociálna výpomoc z dôvodu úmrtia blízkej osoby žijúcej v domácnosti zamestnanca, odstraňovanie alebo zmiernenie následkov živelných udalostí alebo dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorej nepretržite trvanie prekročí prevažnú časť zdaňovacieho obdobia je poskytnutá z prostriedkov sociálneho fondu v úhrnnej výške najviac 2 000 € za zdaňovacie obdobie len od jedného zamestnávateľa je od dane oslobodená. Oslobodenie od dane sa týka len vyššie uvedených možností).

Pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, deti, - ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka ak žijú v spoločnej domácnosti) do sumy **200,00 €**,

Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:

pri 1 dieťati **0,00 €**,

pri 2 deťoch **0,00 €**,

pri 3 a viac deťoch **0,00 €**.

Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posudenia situácie v rodine.

V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:

1/10 z vyčíslenej škody do sumy **200,00 €**,

ak je škoda vyššia ako 3000 € maximálne vo výške **200,00 €**.

Prilohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody,

- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody,

- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti,

- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

- doklad o pracovnej neschopnosti, výška dávok vyplácaných sociálnou poisťovňou

Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytnie jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky **0,00 €**.

Priloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov,

- odporúčanie nákupu liekov lekárom.

Na špecializované zdravotné úkony (ak ich nehradí, alebo len čiastočne hradí zdravotná poisťovňa,) diferencovane do výšky **100.- €**.

Prilohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

potvrdenie o výkone zdravotného úkonu, alebo

potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovni o výške nákladov, ktoré znáša poisťovne

(zamestnanec), kde budú uvedené celkové náklady, náklady poisťovne, náklady

poistenca, alebo

potvrdenie príslušnej zdravotnej poisťovne o výške celkových nákladov (z toho

vyčíslene: náklady, ktoré hradí poisťovňa a náklady, ktoré hradí poisťovne).

V mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, do výšky **100.- €**.
Výpomoc sa poskytnie raz za dva roky (1-krát za dva kalendárne roky).

4. Sociálna výpomoc návratná

Zamestnanecovi sa poskytnú sociálna výpomoc návratná do výšky 0,00.- €. Zamestnanec predloží žiadosť predsedovi odborovej organizácie, ktorý ju po prerokovaní vo výbore odborovej organizácie s jeho vyjadrením odstupí zamestnávateľovi. Pri skončení pracovného pomeru sa zamestnanec zaväzuje vrátiť sociálnu návratnú výpomoc do 6 mesiacov. Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom v spolupráci s odborovou organizáciou. Zo záväzných sociálnych dôvodov môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci najviac do výšky 0,00 €. Zo záväzných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po určitú dobu vo výške 0,00 €.

5. Zdravotná starostlivosť

Zo sociálneho fondu sa zamestnanecovi prispieja na: ambulantnú liečbu do výšky 0.- € na základe žiadosti a potvrdenia o zaplatení liečby, rehabilitáciu do výšky 0.- € pri návšteve rehabilitačného zdravotného zariadenia, sauny, posilovne alebo plavárne na základe písomnej žiadosti a pokladničného dokladu, poukaz na ambulantnú kúpeľnú liečbu vo výške 0,00.- €/a (napr. raz za dva roky).

6. Rekreačné a služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok regeneráciu pracovnej sily najviac do výšky 170,00€/a v danom roku na zamestnanca.

7. Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hrať náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doskoňovanie zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytnú príspevok do sumy 100,00 - € na osobu. Účastník je povinný v prípade neodvodennej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

8. Detské rekreačné

Zamestnávateľ prispieva na regeneračno-oddychový pobyt organizovaný pre deti zamestnancov do sumy 0.- €, podľa sociálnej situácie v rodine. Účastník je povinný v prípade neodvodennej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

9. Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytnú príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami materských a základných škôl, s nepedagogickými zamestnancami škôl, školských zariadení a školských jedální vo výške 26,00 € na osobu. Zo sociálneho fondu sa poskytnú príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou, podľa plánu činnosti: volejbalový turnaj, stolno tenisový turnaj,

plávan - permanentky platia i pre rodinných príslušníkov

10. Dary

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytuje zamestnancom dary po preukázaní nároku:
pri dovŕšení 50-ťoho a 60-ťoho roku života dar vo výške : 100,00 €/a
pri prvom odchode do dôchodku vo výške 150,00 €/a
pracovné jubileá (30,35, 40, 45 rokov odpracovaných) dar vo výške 50,00 €/a
nárok na vyplatenie odmeny vzniká po doručení oznámenia o započítanej praxi
k 31.12.2023. Odmena bude vyplatená v roku 2024.
Iné (za kyticu pri príležitosti uzavretia manželstva, pohrebu..... 50,00 €

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

Materská škola
Fándlyho 2
903 01 SENEČ

zamestnávateľ

odborová organizácia

73 - 1103 - 108
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Materská škola Kollárova
903 01 SENEČ

KRITÉRIÁ NA PRIZNANIE OSOBNÝCH PRÍPLATKOV PRE
PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV

P.č.	Kritérium
1.	Úroveň kvality plnenia úloh vyplývajúcich zo Školského vzdelávacieho programu, Pracovného poriadku, Školského poriadku a ďalších organizačných a vnútorných predpisov
2.	Správne vedenie pedagogickej dokumentácie a ďalšej dokumentácie
3.	Aktivita a spolupodpora za kvalitu školy a úroveň výchovno-vzdelávacej činnosti
4.	Spolupráca pri tvorbe školského vzdelávacieho programu
5.	Vykonávanie špecializovaných činností: <ul style="list-style-type: none"> • Koordinátori (Zelená škola...) • Vedenie metodického združenia – MZ • Triednictvo
6.	Starostlivosť a vedenie dieťaťa so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami
7.	Vedenie záujmových krúžkov nad rámec VVP
8.	Písanie zápisníc z pedagogických rád a prevádzkových porád
9.	Zapájanie sa do prípravy a realizácie rozvojových projektov, grantov, výziev, súťaží
10.	Tvorba didaktických materiálov, pomôcok
11.	Otvorenosť voči novým pedagogickým metódam, prístupom, trendom
12.	Spolupráca a poradenská činnosť (s rodičmi, kolegyňami, školami, zriaďovateľom, organizáciami podporujúcimi predprimárne vzdelávanie...)
13.	Spravovanie kabinetov, krúžkových miestností, knižnice
14.	Prezentácia školy na verejnosti, publikovanie, účasť na verejných oslavách, akciách
15.	Snaha o profesijný rozvoj
16.	Schopnosť adaptácie na zmenené podmienky, ochoť zasťupovať za neprítomné kolegyné
17.	Iniciatíva, pozitívny prístup k práci, k deťom, k rodičom, k ľuďom
18.	Dižka pedagogickej praxe

KRITÉRIÁ NA PRIZNANIE OSOBNÝCH PRÍPLATKOV PRE
NEPEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV

P.č.	Kritérium
1.	Úroveň kvality plnenia úloh vyplývajúcich z Pracovného poriadku, Školského poriadku a ďalších organizačných a vnútorných predpisov
2.	Rozsah a úroveň kvality plnenia úloh vyplývajúcich z pracovnej náplne
3.	Aktivita a spolupodpovednosť za kvalitu školy
4.	Operatívne a samostatné riešenie naliehavých úloh
5.	Ochota pracovať podľa potrieb zamestnávateľa pri plnení mimoriadnych pracovných úloh
6.	Spolupráca s pedagogickými, nepedagogickými zamestnancami, rodičmi,
7.	Ochota pracovať nad rámec pracovných povinností
8.	Iniciatíva, práca v sťažených podmienkach (úprava interiéru i exteriéru po stavebných prácach...)
9.	Medziľudské vzťahy
11.	Podiel na prezentácii, šírenia dobrého mena MŠ na verejnosti
15.	Účasť na verejných oslavách, akciách MŠ
16.	Organizácia práce zamestnancov (vedúca ŠJ)
17.	Schopnosť adaptácie na zmenené podmienky, ochota zastupovať za neprítomné kolegyné aj v elokovaných pracoviskách
18.	Iniciatíva, pozitívny prístup k práci, k deťom, k rodičom, k ľuďom
19.	Dĺžka pracovného pomeru

Materská škola
Fándlyho 2
903 01 SENEČ



