

Kolektívna zmluva na obdobie od 1.3.2023 do 31.8.2024

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole, Námestie slobody 29 Sabinov,

zastúpenou

Otokarom Kravcom, predsedom ZO OZ

a

Základnou umeleckou školou, Námestie slobody 29 Sabinov

zastúpenou

Mgr. Katarínou Heredošovou DiS.art., riaditeľkou školy

***v súlade s ustanoveniami § 231 zákona č. 311/2001 Z. z. - Zákonníka práce v
znení neskorších predpisov a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom
vyjednávaní v znení neskorších predpisov***

uzatvárajú

Kolektívnu zmluvu

***pre zamestnancov odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o
odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme
a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
na obdobie od 1.3.2023 do 31.8.2024***

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny zmier, upraviť priaznivejšie pracovné podmienky zamestnania zamestnancov ZUŠ Sabinova a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

Touto kolektívnou zmluvou sa upravuje/ú:

- postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- vzájomné vzťahy medzi zamestnancom a zamestnávateľom,
- práva a povinnosti zmluvných strán,
- pracovnoprávne vzťahy zamestnávateľa a zamestnancov,
- platové podmienky zamestnancov,
- sociálna oblasť, tvorba, použitie a čerpanie sociálneho fondu.

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 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov - Zákonník práce skratka „**ZP**“, namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov skratka „**zákon o OVZ**“ a namiesto označenia zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov skratka „**zákon o POZ**“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa, zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (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.
- (3) Zamestnávateľ podľa svojich prevádzkových možností poskytne odborovej organizácii na nevyhnutnú prevádzkovú činnosť bezplatne v primeranom rozsahu miestnosti s nevyhnutným vybavením a uhradí náklady spojené s ich údržbou a technickou prevádzkou (§ 240 ods. 5 ZP).
- (4) Zamestnávateľ bude uvoľňovať zamestnancov s náhradou mzdy na výkon odborových funkcií vo výbore a vo vyšších odborových orgánoch. Ďalej zamestnávateľ bude uvoľňovať s náhradou mzdy členov výboru ZO OZ a členov vyšších odborových orgánov na školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej len **BOZP**) (§ 240 ods. 2 a 3 ZP).
- (5) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich

predchádzajúceho písomného súhlasu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet odborovej organizácie najneskôr do 10 pracovných dní po termíne vyúčtovania mzdy.

Článok 3 ***Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy***

- (1) Táto KZ upravuje všeobecné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
- (3) KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (4) KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami.
- (5) Účinnosť tejto KZ sa začína **1. marca 2023** a končí **31. augusta 2024**.

Článok 4 ***Zmena kolektívnej zmluvy***

- (1) KZ a jej rozsah sa môže 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 (nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od pridelených rozpočtov.

Článok 5 ***Archivovanie kolektívnej zmluvy***

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

Článok 6 ***Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou***

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie PŠaV v lehote 10 dní od jej podpisania.
- (2) Odborová organizácia PŠaV sa zaväzuje preukázateľným spôsobom zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.

- (3) Nových zamestnancov prijatých do pracovného pomeru zamestnávateľ oboznámi s touto KZ v rámci plnenia povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru (§ 47 ods. 2 ZP).

Druhá časť
Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov
z kolektívnej zmluvy

Článok 7
Platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona o OVZ a ZP. Zvyšovanie platových taríf pedagogických zamestnancov, odborných zamestnancov a nepedagogických zamestnancov sa bude realizovať v súlade s platnými zákonmi a nariadeniami.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, okrem pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, podľa platnej Základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme v súlade so zákonom o OVZ. Nepedagogických zamestnancov zaradí zamestnávateľ do najvyššieho platového stupňa, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.
- (3) Zamestnávateľ stanoví vedúcemu zamestnancovi príplatok za riadenie v súlade s § 8 zákona o OVZ.
- (4) Zamestnávateľ stanoví zamestnancovi zastupujúcemu vedúceho zamestnanca príplatok za zastupovanie v súlade s § 9 zákona o OVZ.
- (5) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, okrem pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca, ktorý zastupuje iného zamestnanca z dôvodu PN alebo OČR, odmenu za zvýšený pracovný výkon **vo výške 9,-- € na jeden deň**.
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať osobný príplatok v súlade s § 10 zákona o OVZ. Pri priznaní osobného príplatku bude zamestnávateľ zohľadňovať kritériá príslušnej školy/školského zariadenia pre priznanie osobného príplatku.
- (7) Zamestnávateľ stanoví zamestnancovi výšku platovej kompenzácie za sťažený výkon práce v súlade s § 11 zákona o OVZ.
- (8) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatky za výkon špecializovanej činnosti podľa zákona o OVZ a:
 - a) v súlade s § 13b ods. 1 (triedny učiteľ),
 - b) v súlade s § 13b ods. 2 (uvádzajúci pedagogický a odborný zamestnanec),
 - c) v súlade s § 14c (začínajúci pedagogický a odborný zamestnanec).
- (9) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi ďalšie príplatky podľa zákona o OVZ a:
 - a) v súlade s § 14e (profesijný rozvoj),
 - b) v súlade s § 15 (praktická príprava),
 - c) v súlade s § 16 (práca v noci),
 - d) v súlade s § 17 (práca v sobotu a v nedeľu),
 - e) v súlade s § 18 (práca vo sviatok),

- f) v súlade s § 19 (práca nadčas),
 - g) v súlade s § 19a a § 21 (neaktívna časť pracovnej pohotovosti).
- (10) Zamestnávateľ **vyplatí** zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov veku a vo veku 60 rokov** vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c) zákona o OVZ).
- (11) Zamestnávateľ **môže** zamestnancom poskytovať aj iné odmeny v súlade s § 20 zákona o OVZ.

Pri príležitosti Rezortného dňa **môže** zamestnávateľ ocenenému zamestnancovi školy vyplatiť odmenu **vo výške 50,-- €**.

Článok 8

Výplatu platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v pätnásty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP **odstupné** 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 b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, **odstupné** 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) **šest'násobku jeho funkčného platu**, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

- (3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ zamestnancovi vyplatí odchodné v sume **trojnásobku** jeho funkčného platu, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje **pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne**.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.
- (3) Zmluvné strany v súlade s § 48 ods. 4 písm. d) ZP sa dohodli, že ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov, alebo nad dva roky je možné aj z dôvodu vykonávania prác v pracovnom pomere na pozícii:
- pedagogický asistent,
 - špeciálny pedagóg,
 - prípadne na inej pozícii, pokiaľ podmienkou vzniku takéhoto pracovného pomeru bol zmluvný vzťah medzi zamestnávateľom a úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, ministerstvom resp. inou štátnou organizáciou alebo inštitúciou s platnosťou na určitú dobu, ak sa od zamestnávateľa vyžaduje len spolufinancovanie mzdových nárokov zamestnanca.

Článok 11

Dovolenka na zotavenie

V zmysle KZ vyššieho stupňa na obdobie od 1.3.2023 do 31.8.2024 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa, sa zamestnancom predlžuje základná výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený § 103 ods. 1 až 3 ZP **o jeden týždeň**.

To znamená:

- a) základná výmera dovolenky je **päť týždňov**,
- b) dovolenka vo výmere **šesť týždňov** patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa,
- c) dovolenka zamestnancov ustanovených § 103 ods. 3 ZP je **deväť týždňov** v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

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

Článok 13 ***Riešenie kolektívnych sporov***

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, 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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísanie o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 alebo 3 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500,-- €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 14 ***Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností***

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. 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 (§ 13 ods. 6 ZP).

Článok 15
Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava
spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva
na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov tejto KZ, najmä:

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

§ 12 zákona 552/2003 Z. z.	vydanie pracovného poriadku
§ 39 ods. 2 ZP	vydanie predpisov o BOZP
§ 87 ods. 2 ZP	nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času ...
§ 87a ods. 1 ZP	zavedenie konta pracovného času ...
§ 88 ods. 1 ZP	zavedenie pružného pracovného času
§ 90 ods. 4 ZP	určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien
§ 91 ods. 2 ZP	určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie, vrátane jej predĺženia
§ 97 ods. 6 a 9 ZP	určenie rozsahu a podmienok práce nadčas
§ 98 ods. 9 ZP	vymedzenie okruhu ťažkých telesných a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov
§ 111 ods. 1 ZP	prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok
§ 111 ods. 2 ZP	určenie hromadného čerpania dovolenky
§ 142 ods. 4 ZP	vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých mu poskytne 60 % jeho funkčného platu
§ 240 ods. 8 ZP	výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
§ 3 a § 7 ods. 3 zákona č. 152/1994 Zb. o sociálnom фонде	tvorba fondu a určenie príspevku zo sociálneho fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

§ 29 ods. 1 ZP	ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovno-právnych vzťahov, najneskôr 1 mesiac vopred
§ 47 ods. 4 ZP	o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz polročne
§ 48 ods. 8 ZP	o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili
§ 49 ods. 6 ZP	o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas
§ 73 ods. 2 a 4 ZP	hromadné prepúšťanie, o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu
§ 229 ods. 2 ZP	o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti;

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

§ 29 ods. 1 ZP	opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
§ 73 ods. 2 ZP	opatrenia, umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov
§ 74 ZP	výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom
§ 94 ods. 2 ZP	nariadenie práce v dňoch pracovného pokoja
§ 141a ZP	dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi
§ 152 ods. 8 ZP	- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci - umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie a ktorým bude prispievať na stravovanie
§ 153 ZP	opatrenia, zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie
§ 159 ods. 4 ZP	opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím
§ 191 ods. 4 ZP	požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady, ak presahuje 50,-- €
§ 198 ods. 2 ZP	rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania
§ 237 ods. 2 písm. a) ZP	stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť
§ 237 ods. 2 písm. b) ZP	zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
§ 237 ods. 2 písm. c) ZP	rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach
§ 237 ods. 2 písm. d) ZP	organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
§ 237 ods. 2 písm. e) ZP	opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov
§ 239 ZP	umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ
§ 10 ods. 5 zákona o OVZ	návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnancovi

d) Ak osobitný predpis neustanovuje inak, odborová organizácia je povinná vyjadriť sa zamestnávateľovi v lehote 10 pracovných dní, v opačnom prípade sa jej nečinnosť považuje za vyjadrenie súhlasu.

Článok 16
Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 13 ods. 1 tejto KZ.
- (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 informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 17

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade so zákonom č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len **zákon o BOZP**) sa zaväzuje 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 sa v záujme toho zaväzuje:
 - 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 (§ 6 ods. 1 písm. k) zákona o BOZP),
 - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce v súlade s § 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP,
 - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 písm. a) zákona o BOZP),
 - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 písm. a) zákona o BOZP),
 - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - f) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
 - g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP),
 - h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
 - i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
 - j) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),

- k) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu a či dodržiava určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
 - l) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
 - m) znášať náklady spojené so zisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).
- (3) Zástupca zamestnancov pre bezpečnosť podľa § 19 zákona o BOZP sú zamestnávateľom vymenovaní zamestnanci na základe návrhu odborovej organizácie.

Článok 18

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje 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 rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 19

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť zamestnancom vykonať preventívne lekárske prehliadky. Prehliadku si zamestnanec môže uplatniť bezplatne podľa zákona č. 577/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti. Preventívnu lekársku prehliadku mimo verejného zdravotného poistenia si zamestnanec hradí sám.
- b) preplatiť náklady zamestnanca spojené s preventívnou lekárskou prehliadkou pri posudzovaní jeho zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu (§ 30e ods. 18 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov) a s preukázaním zdravotnej spôsobilosti zamestnanca (§ 16 ods. 4 zákona o POZ).

- c) poskytovať zamestnancovi náhradu príjmu vo výške **80 %** denného vymeriavacieho základu v období **od prvého do desiateho dňa** jeho dočasnej pracovnej neschopnosti (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.)

Článok 20

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ umožní zamestnancom v priebehu školského roka zúčastňovať sa krátkodobých výchovno-vzdelávacích zájazdov organizovaných zamestnávateľom, Radou ZO OZ PŠaV, ak tomu nebránia prevádzkové potreby.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom bezplatne využívanie vlastných telovýchovných objektov za účelom relaxácie a regenerácie síl.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov príspevok na rekreáciu v súlade s § 152a ZP.
- (4) Odborová organizácia zabezpečí, v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení, organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin. Podľa zväzových zásad, poskytne príspevok na rekreačné poukazy pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.

Článok 21

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v súlade § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách a zamestnancom na dohodu stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, a to za predpokladu, že zamestnanec v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom stravovacom zariadení.
- (3) Ak zamestnávateľ nemôže poskytnúť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení, umožní zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, formou príspevku na stravovanie v hodnote najmenej 75 % 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 (§ 152 ods. 4 ZP) alebo poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.
- (4) Zamestnanec svoj výber oznámi zamestnávateľovi do **30.10.** bežného roka a je ním viazaný **od 1.1.** nasledujúceho kalendárneho roka po dobu 12 mesiacov. Do uskutočnenia výberu zo strany zamestnanca zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi stravovanie jednou z uvedených foriem podľa svojho rozhodnutia. V období, keď zamestnávateľ nemôže zabezpečiť zamestnancom stravovanie priamo na pracovisku vo svojom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa (napr. v čase školských prázdnin, v čase vyhlásenia mimoriadnej

situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu podľa § 250 b, odse 2 a pod.), zabezpečí stravovanie zamestnancov formou príspevku na stravovanie.

- (5) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % hodnoty jedla, najviac však do výšky 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 (§ 152 ods. 3 ZP).
- (6) Zamestnávateľ môže prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov **v sume 0,20 € na jedno hlavné jedlo** v súlade s vypracovanými zásadami pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu.

Článok 22 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov alebo o jej zvyšovanie (§ 153 ZP) a zabezpečiť, aby zamestnanci vykonávali práce zodpovedajúce ich dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno za účelom zvyšovania kvalifikácie s náhradou funkčného platu (§ 82 ods. 1 zákona o POZ).
- (3) Pracovné voľno čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom (§ 82 ods. 3 zákona o POZ).
- (4) Pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec môže absolvovať vzdelávanie a vykonať atestáciu počas prerušenia výkonu pracovnej činnosti po dohode so zamestnávateľom (§ 82 ods. 6 zákona o POZ) a podľa podpísaného kontinuálneho vzdelávania.

Článok 23 **Sociálny fond**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že sociálny fond je tvorený:
 - a) **povinným prídedom vo výške 1 %**
 - b) **d ďalším prídedom vo výške 0,25 %**zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
Zásady tvorby sociálneho fondu, jeho výška a použitie sú uvedené v prílohe tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 24 **Záverečné ustanovenia**

- (1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.
- (2) Súhlas s obsahom tejto KZ potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Sabinove, 31.3.2023

.....
Otokar Kravec
predseda Rady ZO OZ

.....
Mgr. Kataína Heredošová, DiS.art.
riaditeľka ZUŠ Sabinov

ROZPOČET SOCIÁLNEHO FONDU NA ROK 2023

<i>Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023</i>		
1.	Zostatok SF z predchádzajúcich rokov	3778
2.	Tvorba vo výške 1, 25 %	5600
<i>Celkom príjmy na rok 2023</i>		9378

<i>Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023</i>		
1.	Príspevok na zabezpečenie stravovania	1100
2.	Príspevok na dopravu do zamestnania	950
3.	Príspevok na regeneráciu pracovnej sily	4600
4.	Príspevok na sociálnu výpomoc	
5.	Príspevok na spoločné rekreácie, zájazdy	
6.	Ďalšia realizácia podnikovej sociálnej politiky	
7.	Ostatné výdavky / poplatky, poštovné a iné /	
<i>Celkom výdavky na rok 2022</i>		6650

Otokar Kravec
predseda Rady ZO OZ PŠaV

Mgr. Katarína Heredošová, DiS.art.
riaditeľka ZUŠ Sabinov

ZÁSADY
pre poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu na obdobie
1.3.2023 – 31.8.2024

ČLÁNOK 1
Všeobecné ustanovenia

(1) Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu (ďalej len "SF") v zmysle zákona č. 152/ 1994 o sociálnom fonde, v znení neskorších predpisov, pôsobnosti zamestnávateľa.

Príspevok zo SF sa môže poskytnúť a 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 použití SF.

(2) V priebehu roka sa môže rozpočet sociálneho fondu v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

(3) Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu. Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca.

(4) Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

(5) Tvorba fondu a čerpanie fondu sa vedie na osobitnom účte zamestnávateľa.

(6) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa.

(7) Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet príspevok zo sociálneho fondu na úhrady jej nákladov vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05 % zo základu ustanoveného v § 4 ods. 1 zákona o sociálnom fonde .

ČLÁNOK 2
Tvorba sociálneho fondu

Sociálny fond sa tvorí :

a/ povinným prídélom , vo výške 1 %

b/ ďalším prídélom vo výške 0,25 %

c/ zostatok SF k 31. 12. 2022

ČLÁNOK 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Príspevok na zabezpečenie stravovania : 1100 €

a) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravné nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške : **0, 20 €**

2. Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť: 950 €

a/ Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých skutočne vynaložené výdavky na dopravu do zamestnania pravidelnou autobusovou dopravou /s výnimkou MHD/ a železničnou osobnou dopravou sú najmenej 8 € mesačne.

Zamestnávateľ vedie evidenciu o výške poskytnutého príspevku, ako aj evidenciu dokladov preukazujúcich výšku výdavkov vynaložených na dopravu do zamestnania a späť.

Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť za obdobie :

**2 – krát ročne do výšky 100 % sumy cestovného lístka
v mesiaci máj a november**

Príloha k žiadosti o príspevok :

Výdavky vynaložené na dopravu (jeden cestovný lístok do zamestnania a jeden cestovný lístok späť) a čestné vyhlásenie o odpracovaných dňoch v mesiaci je zamestnanec povinný preukázať v mesiaci, v ktorom sa poskytuje príspevok na úhradu výdavkov na dopravu a to najneskôr do tretieho dňa nasledujúceho mesiaca.

3. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily : 4600 €

Príspevok na organizovanie :

- divadelných predstavení, vzdelávacích činností
- športových podujatí
- spoločenských posedení (rezortný deň zamestnancov školstva, vianočné posedenie zamestnancov školy)
- úhrada nákladov na sauny, bazény, masáže a solária
- tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov, teambulding

4. Príspevok na sociálnu výpomoc – nenávratnú výpomoc :

Zamestnávateľ, po dohode s odborovou organizáciou poskytne zamestnancovi jednorazovú sociálnu výpomoc, diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine :

a/ pri zvlášť závažných ochoreniach zamestnanca , alebo rodinného príslušníka /nezaopatrené dieťa, manžel... / onkologické ochorenia, srdcovo - cievne, ľadvinové a pod./ **do výšky : 200 €**

b/ na preklopenie finančnej rodinnej situácie z dôvodu dlhodobej PN / doba dlhšia ako tri mesiace / jednorazový príspevok a jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi pri odchode do invalidného dôchodku / pri PN 12 mesiacov / **do výšky : 200 €**

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc :

zdôvodnenie žiadosti

potvrdenie o výkone zdravotného úkonu

vyjadrenie zamestnávateľa, odborového zväzu

c/ V mimoriadne závažných dôvodoch / živelná pohroma, požiar, výbuch plynu..../

do výšky : 200 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške vzniknutej škody
- aktuálna fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti
- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti

d/ jednorazová sociálna výpomoc pri úmrtí člena rodiny / manžel, nezaopatrené dieťa/
do výšky :

KRITÉRIA :

- | | |
|--------------------------------|------------------|
| - bezdetné manželstvo | do výšky : 100 € |
| - 1 nezaopatrené dieťa | do výšky : 150 € |
| - 2 nezaopatrené deti | do výšky : 150 € |
| - 3 a viac nezaopatrených detí | do výšky : 200 € |

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc :

zdôvodnenie žiadosti

fotokópia úmrtného listu

potvrdenie a vyjadrenie zamestnávateľa o počte detí

vyjadrenie zamestnávateľa, odborového zväzu

e/ nákup liekov pri ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením / raz v roku / **do výšky : 80 €**

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov
- odporúčanie nákupu liekov lekárom

**ČLÁNOK 4
Zdaňovanie**

Zdaňovanie príspevkov zo sociálneho fondu sa riadi všeobecne záväznými právnymi predpismi, ktoré sú platné v aktuálnom období.

ČLÁNOK 5

Tieto zásady nadobúdajú účinnosť dňom 1. marca 2023.

Otokar Kravec
predseda Rady ZO OZ

Mgr. Katarína Heredošová, DiS.art.
riaditeľka ZUŠ Sabinov