

Základná umelecká škola Senica

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

2020

Kolektívna zmluva

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole, Vajanského 27/4, 905 01 Senica, IČO: 45013969 zastúpenou Výborom Základnej organizácie OZPŠaV na Slovensku pri ZUŠ, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie

a **Základnou umeleckou školou** so sídlom v Senici, Vajanského 27/4, IČO:37838563 zastúpenou Mgr. Mirkou Gáfrikovou, riaditeľkou školy. (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť Úvodné 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 KZ vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1. 4. 2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(3) Na účely tejto KZ sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie skratku "ZO" a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok **2019-2020** skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie ZO a zamestnávateľa

(1) Zamestnávateľ uznáva ZO v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ.

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť KZ

(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.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom **1. januára 2020** a končí **31. decembra 2020**.

Článok 4 **Zmena KZ**

(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 ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od rozpočtu ako aj ustanovenia KZVS, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od rozpočtu prideleného zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5 **Archivovanie KZ**

Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti, t.j. do 31.12.2025.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s KZ**

(1) ZO sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v štyroch rovnopisoch ju doručiť zamestnávateľovi v lehote 14 dní od jej podpísania, ako aj vyvesiť na verejne dostupnom mieste na pracovisku (zborovňa).

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany (na pracovnej porade).

(3) Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §47 ods.2 ZP. V zmysle platnej legislatívy je zamestnávateľ povinný zverejniť KZ na internetovej stránke školy v sekcii "zmluvy" do 30 dní od jej podpísania.

2. Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z KZ

Článok 7

Príplatky, odmeny, odmeny za pracovné zásluhy pri životnom jubileu

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu funkčného platu zvýšenú o 30 %.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50 rokov a 60. rokov** veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c) OVZ). Predpokladom poskytnutia odmeny je trvanie pracovného pomeru zamestnanca v dĺžke minimálne 3 roky.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 14. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne v dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, v prospech účtu OZPSAV, číslo účtu: 11491378/0900, vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.

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

(5) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov, osobitná stupnica platových taríf učiteľov vysokých škôl, výskumných a vývojových zamestnancov a zdravotníckych zamestnancov a platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia **od 1. januára 2020 o 10 %.** (KZVS 2019-2020).

Článok 9

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako jeden rok
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako pätnásť rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej pätnásť rokov a viac.

(2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

- a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako jeden rok,
- b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako pätnásť rokov,
- e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej pätnásť rokov a viac.

(3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v §76a ods.1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného

zamestnávateľa. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie

(1) Zamestnávateľ na základe KZVS na rok 2019-2020 bude zamestnancom prispievať na doplnkové dôchodkové sporenie (skratka DDS) vo výške 2 % z objemu vyplatených funkčných plátov zamestnancov, zúčastnených na DDS.

(2) Výška príspevku od zamestnávateľa na DDS na rok 2020 v sume 20,- €, v závislosti na percentuálnej výške pracovného úväzku, v prípade celomesačnej PN sa príspevok nevypláti.

(3) Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel. (KZVS 2019-2020).

Článok 11

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 z.k.č.553/2003 Z.z.).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska za podmienok ustanovených v pracovnom poriadku školy.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie a náhradné voľno

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických zamestnancoch a u odborných zamestnancoch o jeden týždeň a u nepedagogických zamestnancoch o dva týždne.

(2) Zamestnávateľ umožní čerpanie náhradného voľna vo výmere 2 dni v roku formou odpracovania nadčasových hodín bez náhrady mzdy, prípadne formou zastupovania v rozsahu 8 hodín.

3. 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 krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, 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, 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 15

Riešenie kolektívnych sporov

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú 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.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, 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 využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 16

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(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 17

Zabezpečenie činnosti ZO

(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 ZO poskytnúť jej

- a) miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) priestory na zverejňovanie informácií ZO, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- c) jednu telefónnu linku za účelom telefonického a internetového pripojenia, umožniť prístup k počítaču na odosielanie správ e-mailom, tlačiareň a kopírovací prístroj.
- d) zaplatiť na svoj náklad všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.),

(2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP ods.1,3 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov ZO, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZPŠaV na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania ZO v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 3 dni v roku,
- členovia výboru ZO 1 deň v roku
- členovia komisie BOZP 2 dni v roku
- členovia orgánov OZPŠaV 10 dní v roku

Článok 18

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

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

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

vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)

výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP)

vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§39 ods.2 ZP)

prijatie plánu dovolení na príslušný rok, určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.1,2 ZP)

vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)

rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)

stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.5 písm. a/ ZP)

b) Zamestnanci majú právo na poskytovanie informácií o hospodárskej a finančnej situácii zamestnávateľa a o predpokladanom vývoji jeho činnosti a to zrozumiteľným spôsobom, vo vhodnom čase. Zamestnanci majú právo vyjadrovať sa k týmto informáciám a pripravovaným rozhodnutiam, ku ktorým môžu podávať svoje návrhy. (§229, ods.1,2,ZP). O opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 7 ods.6 zák. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák. 309/2007 Z. z.)

c) Vopred prerokovať s ZO najmä výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)

d) Umožniť ZO vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP)

Článok 19

Záväzky ZO

(1) ZO sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods.1 tejto KZ.

(2) ZO sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

(3) ZO sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

(4) ZO sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v ZO, pôsobiacej u zamestnávateľa (§230 ZP)

Článok 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(1) Zamestnávateľ zodpovedá za vytvorenie vhodných pracovných podmienok podľa § 151 ZP a § 177 ZP. Zamestnanec je povinný počínať si tak, aby nedochádzalo k ohrozeniu života, zdravia a poškodeniu na majetku školy. Pri predchádzaní škodám sa postupne podľa § 178-222 ZP.

(2) ZO má právo vykonať kontrolu nad stavom BOZP podľa § 149 ZP.

(3) Zamestnávateľ bude vytvárať podmienky pre bezpečnú a zdravotne nezávadnú prácu v rozsahu § 147 a 148 ZP.

Článok 21

Kontrola ZO v oblasti BOZP

(1) ZO má právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP v súlade s § 149 ZP u zamestnávateľa. Zamestnávateľ sa zaväzuje dodržiavať podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov. Zamestnávateľ vybaví pracovisko príslušnými hygienickými pomôckami, dostatočným počtom lekárničiek, ktoré bude udržiavať v zmysle platných noriem.

(2) V súlade so zákonom vykoná previerku, školenia stavu BOZP a PO na škole.

Článok 22

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca ak to vyžaduje zákon, na svoj náklad.

b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

c) po dohode s ZO v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.

d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

1. od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

2. od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z.z.)

e) Zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

f) Tehotná zamestnankyňa na účely ZP je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie (§ 40 ods. 6 ZP). Zamestnávateľ **je povinný poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy** takejto

zamestnankyni a umožní jej absolvovať všetky lekárske vyšetrenia bez obmedzenia (predloží potvrdenie od lekára - priepustku).

Článok 23

Starostlivosť o deti zamestnancov

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 vážne prevádzkové 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 stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu 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.

(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 na jedno hlavné jedlo, podľa čl.3 ods./1/ stravovanie v prílohe Sociálny fond.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu, a ďalšie vzdelávanie

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať §3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.)

(3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno zamestnancovi, ktorý si zvyšuje, alebo rozširuje kvalifikáciu štúdiom popri zamestnaní (podľa §140 ZP) Zamestnanec si môže po dohode so zamestnávateľom upraviť rozvrh hodín tak, aby bol zachovaný počet hodín pracovného úväzku s prihliadnutím na potrebnú účasť na vyučovaní a prednáškach.

(4) 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.

(5) Zamestnávateľ bude po dohode s vedúcim odborom vysielat' zamestnancov na sústredenie, školenie, seminár, ktorý sa týka jeho aprobácie a uhradí mu náklady spojené s pracovnou cestou, podľa zákona o dani z príjmov, v znení neskorších predpisov

(6) Zamestnancom ZUŠ bude umožnené so súhlasom riaditeľa a zodpovedného zamestnanca vypožičať si hudobné nástroje, pomôcky a prístroje vedené v majetku školy, alebo združení pôsobiacich pri ZUŠ, pričom zodpovednosť za technický stav a prípadné poškodenie, opravu preberá v plnom rozsahu na svoju osobu.

Článok 26 **Sociálny fond**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok:

- a) povinným prídelom je vo výške 1%
- b) ďalším prídelom vo výške 0,25%

(2) Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť **Článok 27** **Záverečné ustanovenia**

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.

(2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane po dvoch podpísaných exemplároch.

(3) Pri neplnení záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ zmluvné strany začnú neodkladne rokovať s cieľom predísť prípadnému sporu.

(4) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú. KZ je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnancov v menšom rozsahu ako KZVS 2019-2020.

V Senici, dňa 2. 1. 2020

zamestnávateľ - riaditeľka ZUŠ
Mgr. Mírka Gáfriková

Výbor základnej organizácie
Mgr. Hana Oslejová

Mgr. Zuzana Janovičová

Mgr. Zlatica Hluchá

Príloha č.1 **Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky poskytovania príspevkov** **z fondu zamestnancom a odborovej organizácii ("ZO")** **Článok 1**

Všeobecné ustanovenia

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. ZO aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

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

3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídeltu. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca druhého mesiaca v nasledujúcom kalendárnom roku.

5. Všetky výdavky z rozpočtu SF zamestnávateľ prerokuje a odsúhlasí s ZO.

6. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Ing. R. Junasová.

Článok 2

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Zamestnávateľ poskytne na stravovanie zamestnancov školy nad rámec všeobecne platných predpisov na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,44 €.

(zamestnávateľ 2,20 €, zamestnanec 1,36 €, príspevok SF 0,44 €)

V prípade zdrazenia ceny stravného lístka jedného obeda sa bude príspevok prepočítavať podľa kalkulačného vzorca a uvedie sa v dodatku kolektívnej zmluvy.

2. Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

Zo SF sa bude prispievať zamestnancom, ktorí spĺňajú podmienky podľa zákona. Podmienky ustanovuje § 7 ods. 5 zákona č. 591/2007 Z. z. o sociálnom fonde s účinnosťou od 1. januára 2008, zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov.

Príspevok na dopravu je určený ako sociálna výpomoc pre zamestnancov s nízkym príjmom.

3. Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ a ZO po schválení poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi podľa zostatku finančných prostriedkov na účte SF.

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc: žiadosť zamestnanca a doklad o škodovej udalosti.

4. Sociálna výpomoc návratná

(1) Zamestnávateľ môže poskytnúť jednorazovú sociálnu výpomoc návratnú zamestnancovi podľa finančných možností a zostatku finančných prostriedkov na účte SF.

(2) Zamestnancovi, ktorý je dlhodobo práceneschopný, sa poskytne sociálna výpomoc návratná do výšky 500 €. Zamestnanec predloží písomnú žiadosť Výboru Odborovej organizácie a následne Výbor žiadosť postúpi zamestnávateľovi.

(3) Pri rozviazaní pracovného pomeru sa zamestnanec zaviazá vrátiť sociálnu návratnú výpomoc pri zániku pracovného pomeru.

5. Dary

Zo SF zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary:

- a) pri dovŕšení 50. a 60. rokov veku vo výške 20 €
- b) pri prvom odchode do dôchodku 20 €
- c) za bezplatné darcovstvo kostnej drene, záchranu života vo výške 20 €
- d) pri úmrtí zamestnanca 20 €.
- e) po preukázaní nároku za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 100 €,
- f) po preukázaní nároku za záchranu života vo výške 100 €.

6. Kultúrne, spoločenské stretnutie, slávnostná pedagogická porada ku Dňu učiteľov

Po dohode zmluvných strán sa určí výška finančného príspevku zo SF na tento účel, maximálne vo výške 17 € na osobu. Neospravedlnená neúčast' zamestnanca a prípadné vynaložené výdavky mu budú vyúčtované vo výplatnej listine.

7. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily a individuálnu účasť na kultúrnych podujatiach.

(1) Zamestnávateľ poskytne príspevok na regeneráciu pracovnej sily jednorazovo, podľa finančných možností a dostatku finančných prostriedkov na účte SF. Zamestnanec školy môže písomne požiadať o preplatenie výdavkov za využitie:

- (a) sauny, plavárne, masáže, posilňovne, wellnessu alebo aquaparku, najviac vo výške 10 €,
- (b) návštevy kultúrneho predstavenia 10 €

(2) Zamestnancovi zamestnanému na čiastočný pracovný úväzok, alebo zamestnanec, ktorý nastúpi do zamestnania počas kalendárneho roka, sa vypočíta táto čiastka v závislosti na percentuálnej výške pracovného úväzku a počtu odpracovaných mesiacov.

(3) Zamestnanec musí k žiadosti predložiť čitateľný daňový doklad z registračnej pokladnice, alebo iný daňový doklad na meno zamestnanca, prípadne lístok z kultúrneho podujatia. Žiadosť je nutné predložiť zamestnávateľovi do 30. októbra v danom roku.

8. Nákup liekov

(1) Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 100 €.

Príloha k žiadosti obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov,
- odporúčanie nákupu liekov lekárom.

(2) Nákup vitamínov a výživových doplnkov

Zamestnanec si môže dať preplatiť nákup vitamínov alebo výživových doplnkov vo výške 10 €.

9. Rozpúšťanie a vyčerpanie zostatku sociálneho fondu

(1) Ak sa zmluvné strany dohodnú, môže sa ku koncu roka zostatok na účte SF vyčerpať tak, že sa prepočíta zostatok na každého zamestnanca, podľa pracovného úväzku a odpracovaných mesiacov.

Príspevky zo SF sú poskytované len zamestnancom školy.

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2020

Predpokladané príjmy sociálneho fondu na rok 2020	4.640,- €
povinný príděl vo výške 1%	
a) ďalší príděl podľa §3 ods.1 vo výške 0,25%	1.160,- €
b) zostatok SF z predchádzajúceho roku	2.239,35 €
SPOLU:	8.039,35 €

Predpokladané výdavky sociálneho fondu na rok 2020

a) stravovanie	3.500,- €
b) sociálna výpomoc návratná	500,- €
c) sociálna výpomoc nenávratná	100,- €
d) životné jubileá	80,- €
e) záchrana života, darcovstvo kost. drene	200,- €
f) regenerácia prac. sily, kultúrne podujatia (vstupenky)	2.000,- €
g) spoločenská, vzdelávacia činnosť, a iné (slávnostná pedagog. porada)	850,- €
h) nákup výživových doplnkov a liekov	500,- €
i) zostatok SF	609,35 €
SPOLU:	8.039,35 €

V Senici, 2.1. 2020

.....
Výbor odborovej organizácie:
Mgr. H. Oslejová

.....
Mgr. Z. Janovičová

.....
zamestnávateľ- riaditeľka ZUŠ
Mgr. Mirka Gáfriková

.....
Mgr. Z. Hluchá