



Základná umelecká škola

Dolná 25, 966 81 Žarnovica

**Kolektívna zmluva
2023-2024**

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 26.02.2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri Základnej umeleckej škole, Dolná 25, 966 81 Žarnovica, IČO: 42 299 349, zastúpenou Mgr.Katarínou Bobišovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 18.2. 2021 (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou umeleckou školou so sídlom v Žarnovici, Dolná 25, IČO: 37833804, zastúpenou Akad. mal. Zuzanou Komendovou, 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 kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 18.2.2021, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Katarínu Bobišovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 18. 2. 2021 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2)

Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo 1.7.2002. 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“ a namiesto kolektívnej dohody skratka „KD“.

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. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.

(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 kolektívnej zmluvy

(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, okrem článku 24 číslo (5).

(3)

Kolektívna zmluva je uzatvorená na roky 2023-24, je platná dňom podpisu zmluvnými stranami, účinnosť nadobúda dňom nasledujúcim po dni zverejnenia a končí 28. februára 2025.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

(1)

KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe 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 budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t. j. články 7, 9, 10 a 25 a to 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 kolektívnej zmluvy

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

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 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 príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.

(3)

Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 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 č.6, § 8 Zákona č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

(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, zvýšenej o 14 %, 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 Zákona č.553/2003 Z.z. v z.n.p.).

(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 zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.

3. Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

Zamestnávateľ vyplatí 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 14%,

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 14%, (§ 13b Zákona č.553/2003 Z.z. v z.n.p.),

c) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

4. Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. 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 (§14c Zákona č.553/2003 Z.z. v z.n.p.).

5. 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 ZP (§ 17 Zákona č.553/2003 Z.z. v z.n.p.).

6. Príplatok za prácu vo sviatok

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 Zákona č.553/2003 Z.z. v z.n.p.).

7. Plat za prácu nadčas

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60% hodinovej sadzby funkčného platu. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí mu za každú hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods. 6 až 8 tohto článku (§ 19 Zákona č.553/2003 Z.z. v z.n.p.).

8. 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 Zákona č.553/2003 Z.z. v z.n.p.).

(2)

Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky.

9. Odmena

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi (podľa § 20 Zákona č.553/2003 Z.z. v z.n.p)

odmenu za

(1) kvalitné vykonávanie pracovných činností, alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce.

(2) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu, najmenej vo výške 500 eur.

(3) Návrh na poskytnutie odmeny v bode (1) vrátane jej výšky písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

(4) Zamestnávateľ vyplatí odmenu v prípade, že má na odmeny finančné prostriedky.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1)

Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne. Termín splatnosti platu je 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

(2)

Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti platu podľa predchádzajúceho odseku.

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, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a) jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku 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 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 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3)

Zamestnancovi 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 najmenej v sume jedného jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(4)

Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

(5)

Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

(6)

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

Článok 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 2023 a počas roka 2024 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených 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 2022, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2024 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

c) určená výška platenia príspevkov zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorú zamestnávateľ uzatvoril v zamestnávateľských zmluvách s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2023, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2024 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

(2)

Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku 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 2% funkčného platu zamestnanca. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

(4)

Výška príspevku zo sociálneho fondu na DDS bude predstavovať hodnotu 4.00 € pre každého zamestnanca.

Článok 11

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)

Pracovný čas pedagogických pracovníkov je pružný (§ 88 ZP) a skladá sa z týchto zložiek:

- a) Pružné pracovné obdobie tvorí pracovný týždeň
- b) Základný pracovný čas, v ktorom je pedagogický zamestnanec povinný byť na pracovisku je určený individuálnym rozvrhom hodín rozloženým na 5 pracovných dní pri plnom úväzku. Vychádza z týždenného vyučovacieho úväzku, plánu pracovných porád, školských podujatí schválených v pláne práce a platného pracovného poriadku.
- c) Voliteľná časť týždenného pracovného času je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný pracovať v takom rozsahu, aby odpracoval celý prevádzkový čas. Pozostáva z prípravy na vyučovanie, spracovaní triednej a školskej dokumentácie, resp. inej činnosti vyplývajúcej z náplne práce zamestnanca. Riaditeľ môže povoliť vykonávanie tejto činnosti aj mimo pracoviska.
- d) Dĺžka pracovnej zmeny pri uplatnení pružného pracovného času môže byť najviac 12 hodín.

(3)

V zmysle kolektívnej dohody pracovníkov vo verejnej službe je týždenný pracovný čas technicko-hospodárskych zamestnancov upravený na 37,5 hodiny.

(4) Pracovný čas technicko-hospodárskych pracovníkov a upratovačiek je pružný a uplatní sa ako pružný pracovný deň.

(5)

Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

(6)

Zamestnávateľ môže poskytnúť jedenkrát ročne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods.3 písm.c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna, za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

Základná výmera dovolenky je päť týždňov, Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí nepedagogickému zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka pedagogických zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 ZP je **deväť týždňov** v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

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 nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 14

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 15

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 16

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

(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 zborovňu, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,

b) 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 vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej 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 pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej OZPŠaV) na zabezpečenie ich činnosti a odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, poslania v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- predseda výboru ZO 3 dni v roku,
- členovia výboru ZO 2 deň v roku,
- členovia komisie BOZP a zástupcovia zamestnancov pre BOZP 2 dni v roku,
- členovia ostatných orgánov ZO 1 deň v roku.

Článok 17

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 odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
- rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP),
- prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

(b) 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 zamestnancov,

d) o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).

- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 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 zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,

c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,

d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,

e) kritériách na výber zamestnancov, 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),

- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne 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 poskytovať hospodárske rozbor a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

b) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď 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 zamestnancovi (§ 141a 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 zmenenou 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),
- zásadné otázky podnikovej 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),
- organizačné 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)

c) **umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti** v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

- (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).

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

(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 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 záujme 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 preventívneho 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) 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 zákona o BOZP),
- e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
- f) 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 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),
- g) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- h) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),
- i) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- j) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

(3)

V prípade extrémnych klimatických podmienok zamestnávateľ zabezpečí pre pedagogických zamestnancov úpravu doby prítomnosti na pracovisku. Táto úprava bude vykonaná, ak sa nepodarí zabezpečiť vhodné podmienky na výkon práce, klimatizáciu, alebo pitný režim, resp. zväži skrátenie pracovného času.

Článok 20

Kontrola odborovým 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 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 vyšetroje príčiny pracovných úrazov, 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, 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.

Článok 21 Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) uhradiť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu (§30e ods. 18 zákona NR SR č.355/2007 Z.z),
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
- **od prvého dňa pracovnej neschopnosti 55 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- **od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 70 %** denného vymeriavacieho základu (§ 8 zákona č. 462/2003 Z. z.).

Článok 22 Starostlivosť o zamestnancov

1)
Každý zamestnanec konajúci individuálne alebo spoločne s inými zamestnancami, ktorí sa domnievajú, že majú dôvod k sťažnostiam, majú právo nechať sťažnosť prešetriť zamestnávateľom alebo odborovým orgánom.

(2)

V oblasti starostlivosti o zamestnancov zamestnávateľ zabezpečuje najmä:

- a) spoločenské posedenia pri príležitosti ukončenia kalendárneho a školského roka,
- b) slávnostnú rozlúčku so zamestnancami odchádzajúcimi do starobného dôchodku, pracovné jubileá,
- c) prizývanie dôchodcov, bývalých zamestnancov na slávnostné akcie (výročie školy) usporiadané zamestnávateľom či mestom (Deň učiteľov).

(3)

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške jeho funkčného platu v tomto rozsahu:

- a) 3 dni pri úmrtí manžela, manželky, dieťaťa a ďalší 1 deň k účasti na pohrebe
- b) 2 dni pri úmrtí rodiča, súrodenca, rodiča a súrodenca manžela, ak zamestnanec obstaráva pohreb, a ďalší 1 deň na účasť na pohrebe
- c) 1 deň na pohreb prarodiča, vnuka alebo iného príbuzného
- d) 1 deň na vlastnú svadbu, alebo na svadbu svojho dieťaťa, prípadne rodiča.

(4)

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 23 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.

(2)

Zamestnávateľ svojim zamestnancom umožní vybrať si medzi stravným lístkom alebo finančným príspevkom na stravovanie. Tento príspevok bude oslobodený od daní a aj odvodov.

(3)

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.

(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 min. 0,82 € na jedno hlavné jedlo.

(5)

Zamestnancovi sú pridelované stravné lístky podľa výšky úväzku a počtu odpracovaných dní:

- a) zamestnanec, ktorého pracovný úväzok je 100% pracuje 5 dní v týždni má nárok na 5 stravných lístkov,
- b) zamestnanec, ktorého pracovný úväzok je menej ako 100% má nárok na stravný lístok za deň, kedy odpracuje viac ako polovicu pracovného času (viac ako 4 hodiny) podľa vypracovaného a zamestnávateľom schváleného rozvrhu hodín,
- c) zamestnanec, ktorý je na dohodu vykonávanú mimo pracovného pomeru má nárok na stravný lístok za deň, v ktorom odpracuje viac ako polovicu pracovného času (viac ako 4 hodiny) podľa vypracovaného a zamestnávateľom schváleného rozvrhu hodín.

Článok 24 Starostlivosť o kvalifikáciu

(1)

Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 51 Zákona č. 553/2003 Z.z. v z.n.p., a dbať, 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 pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji podľa plánu profesijného rozvoja,
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.
- c) ďalších päť pracovných dní na účasť na základnom programe funkčného vzdelávania alebo na rozširujúcom programe funkčného vzdelávania, 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 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 25

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

(1)

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový ročný prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a) povinným prídelom je vo výške 1% a

b) ďalším prídelom vo výške **0,5%**

(2)

Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu 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 vyjednávania 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 2, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 26

Záverečné ustanovenia

(1)

Plnenie KZ budú vyhodnocovať vyjednávači na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto KZ.

(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 prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Žarnovici dňa 23.2.2023

.....
Odborová organizácia

.....
Zamestnávateľ

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV na Slovensku pri Základnej umeleckej škole, Dolná 25, 966 81 Žarnovica, IČO: 42 299 349, na základe uznesenia výboru základnej organizácie, zo dňa 9.2.2023, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Katarínu Bobišovú, predsedkyňu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na roky 2023/2024. Zároveň ju aj splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2023/2024 v mene našej základnej organizácie.

Žarnovica 9.2.2023

.....
Mgr. Katarína Bobišová
za Výbor ZO OZ PŠaV pri ZUŠ
splnomocnenie prijímam.

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

(1)

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

(2)

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.

(3)

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

(4)

Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

(5)

Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: **SK22 0200 0000 0016 5024 1054** VÚB a. s.

(7)

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.

(8)

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.

(9)

Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.

(10)

Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa – ekonóm školy a predseda odborovej organizácie Mgr.Katarína Bobišová.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu na roky 2023 a 2024

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023

- povinný prídel vo výške 1%	= 1.670,00 €
- ďalší prídel podľa §3 odst.1b	= 830,00 €
- zostatok SF z predchádzajúcich rokov	= 3.330,58 €
- splátky pôžičiek poskytnutých z FKSP	= 0,00 €
- splátky návratných sociálnych výpomocí	= 0,00 €
- iné príjmy	= 0,00 €

Spolu = 5.830,58 €

Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023

- stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitným predpisom	= 1.800,00 €
- sociálna výpomoc nenávratná.....	= 0,00 €
- rekreácia a regenerácia pracovnej sily	= 0,00 €
- dary.....	= 280,00 €
- kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť.....	= 400,00 €
- ostatné výdavky.....	= 0,00 €
- rezerva	= 0,00 €
- doplnkové dôchodkové sporenie.....	= 440,00 €
Spolu	= 2.920,00 €

Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2024

- povinný príděl vo výške 1%	= 1.850,00 €
- ďalší príděl podľa §3 odst.1b	= 920,00 €
- zostatok SF z predchádzajúcich rokov (predpoklad).....	= 2.900,00 €
- splátky pôžičiek poskytnutých z FKSP	= 0,00 €
- splátky návratných sociálnych výpomocí	= 0,00 €
- iné príjmy	= 0,00 €
Spolu	= 5.670,00 €

Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2024

- stravovanie zamestnancov nad rozsah ustanovený osobitným predpisom	= 1.900,00 €
- sociálna výpomoc nenávratná.....	= 0,00 €
- rekreácia a regenerácia pracovnej sily	= 0,00 €
- dary.....	= 200,00 €
- kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť.....	= 400,00 €
- ostatné výdavky.....	= 0,00 €
- rezerva	= 0,00 €
- doplnkové dôchodkové sporenie.....	= 440,00 €
Spolu	= 2.940,00 €

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % ceny jedla. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravné lístky nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok v sume 0,82 €.

2.Sociálna výpomoc nenávratná

Zamestnávateľ poskytne nenávratnú sociálnu výpomoc do max. výšky 150,-€ tým zamestnancom, ktorí sa nezávinne dostali do sociálnej alebo finančnej tiesne (napr. úmrtie manžela, manželky, družu, družky, dieťaťa zamestnanca, vlámanie, živelná pohroma). Sociálna výpomoc sa zamestnancovi poskytne na základe písomnej žiadosti, ktorá je v uvedená v prílohe č. 3. Pri schválení žiadosti a výške pridelennej sumy bude zamestnávateľ postupovať podľa kritérií uvedených v prílohe č. 4 a po dohode so zástupcom odborovej organizácie.

3. Dary

Zmluvné strany sa dohodli na pridelení mimoriadneho finančného príspevku jednotlivcom. Finančné príspevky budú pridelené nasledovne :

Príspevok pri narodení dieťaťa : 60,- €

O finančný príspevok požiada zamestnanec formou žiadosti, ktorá bude slúžiť ako podklad pre vyplatenie danej sumy zo sociálneho fondu. Žiadosť je v prílohe č. 7.

Pracovné výročia : / pri odpracovaní v školstve /

za 20 odpracovaných rokov40,- €

za 25 odpracovaných rokov 50,- €

za 30 odpracovaných rokov 65,- €

za 35 odpracovaných rokov..... 85,- €

za 40 odpracovaných rokov 100,- €

4. Kultúrna, spoločenská a športová činnosť

V záujme upevňovania kolektívu zmluvné strany zabezpečia slávnostné spoločenské posedenia(pedagogické rady) pri príležitosti záveru kalendárneho roka a záveru školského roka, dňa učiteľov. Pri dostatku financií sa zmluvné strany dohodli, že prispejú na kultúrno – spoločenské podujatie formou jednorazového príspevku, ktorého časť po prepočte na jednu osobu nie je zo strany nezúčastnených na tomto podujatí nárokovateľná. Pri vyšších finančných požiadavkách na toto podujatie zúčastnení priplatia adekvátnu čiastku z vlastných finančných zdrojov.

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, s bývalými zamestnancami, s pedagogickými zamestnancami, s nepedagogickými zamestnancami školy. Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na športové akcie organizované zamestnávateľom a odborovou organizáciou, podľa plánu činnosti:

- kolky, plaváreň ...

Celková výška príspevku na kultúrnu, spoločenskú a športovú činnosť 20,-€ na osobu/rok.

5. Ostatné výdavky

Zamestnávateľ prispeje na rôzne odborárske výdavky spojené s nevyhnutnou odborárskou činnosťou aj napr. na zakúpenie odbornej literatúry alebo školenie v oblasti BOZP, na výdavky pri kolektívnom vyjednávaní a pod. Z tohto fondu budú hradené poplatky na zakúpenie kytíc pri príležitosti pracovných výročí a príležitostí osláv narodenia dieťaťa a pod.

6. Rezerva

Z tejto časti sociálneho fondu budú uhradené financie na rôzne nepredvídané udalosti, napr. zakúpenia venca pri úmrtí zamestnanca alebo jeho rodinného príslušníka, svadba a pod.

7. Doplnkové dôchodkové sporenie

Zamestnávateľ na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2020 a počas roka 2021 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.

Výška príspevku zo sociálneho fondu na DDS bude predstavovať hodnotu max. 4.00 € pre každého zamestnanca.

.....
zamestnávateľ

.....
odborová organizácia

ŽIADOSŤ

o poskytnutie nenávratnej finančnej výpomoci zo sociálneho fondu

Meno a priezvisko, titul

Dátum narodenia

Trvalé bydlisko

Rodinné pomery

Majetkové pomery (auto, chata, iné príjmy).....

.....

Dôvody pre žiadosť o podporu :.....

.....

.....

Prehlásenie : Na preklopenie ťaživej situácie mi nebola – bola /* poskytnutá podpora z iných zdrojov.

Ak bola, z akých a v akej sume

.....

Na overenie udalosti predkladám nasledovné doklady :

.....

.....

V Žarnovici, dňa.....

.....

podpis žiadateľa

Vyjadrenie zamestnávateľa :

.....

.....
dátum, podpis zamestnávateľa, pečiatka

Vyjadrenie odborovej organizácie :

.....

.

.....
dátum, podpis predsedu ZO OZ , pečiatka

/* nehodiace sa prečiarknuť

ZÁSADY

pre poskytovanie nenávratných finančných výpomocí zo sociálneho fondu

1. Sociálnu výpomoc poskytuje zamestnávateľ zo sociálneho fondu na základe písomnej žiadosti zamestnanca, prípadne priameho pozostalého (manžel, manželky, dieťaťa) zamestnanca školy, ktorý sa nezávinene dostal do sociálnej finančnej tiesne :

- po úmrtí manžela /-ky/, dieťaťa do 25 rokov, ak žijú v spoločnej domácnosti
- po dlhotrvajúcej chorobe minimálne 5 po sebe nasledujúcich mesiacov práceneschopnosti
- na zmiernenie nepriaznivej sociálnej a ekonomickej situácie nezavinenej vlastnou vinou
- na zabezpečenie výdavkov spojených s pohrebom zamestnanca.

2. Podpora zo sociálneho fondu je jednorazová. Poskytuje sa v hotovosti a nie je na ňu právny nárok. Výplatu sociálnej výpomoci realizuje zamestnávateľ na základe uznesenia odborovej organizácie.

3. O poskytnutí sociálnej výpomoci rozhoduje zamestnávateľ spolu s odborovou organizáciou.

4. Maximálna výška podpory je 150,- €

V Žarnovici, dňa

.....

za zamestnávateľa

.....

za odborovú organizáciu

Prílohy 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

Žiadosť o poskytnutie príspevku zo sociálneho fondu pri narodení dieťaťa

Meno a priezvisko:

.....

Adresa:

V zmysle znenia platnej kolektívnej zmluvy žiadam o vyplatenie finančného príspevku zo sociálneho fondu:

vo výške€

V Žarnovici, dňa.....

.....

Základná umelecká škola Žarnovica, Dolná 25, 966 81 Žarnovica

VEC:

Žiadosť o vyplatenie finančného daru za odpracované roky

Na základe Kolektívnej zmluvy na rok žiadame vyplatiť finančný príspevok – dar za odpracované roky vo výplate za mesiac podľa prílohy 2 , článku 3 : Použitie a čerpanie sociálneho fondu, 3.časti – Dary nasledovným zamestnancom:

P.č.	Číslo	Priezvisko a meno	Suma
1.			
2.			
3.			
4.			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
Spolu			

V dňa

.....
ZO OZ PŠaV

Podpis a pečiatka

.....
riaditeľka školy

Podpis a pečiatka

