

K o l e k t í v n a z m l u v a
na rok 2023, 2024

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 20.2.2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole Ladislava Mokrého, Moyzesova ul. 1737/22, 955 01 Topoľčany , IČO: 42367433, zastúpenou Janou Michaličkovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 12. 12. 2022 (ďalej ZO)

a

Základnou umeleckou školou Ladislava Mokrého so sídlom v Topoľčanoch, Moyzesova ul.č.1737/22, IČO: 378 64 742, zastúpenou Mgr. Hanou Ferancovou, poverenou riadením (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 2 ods.2 odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Janu Michaličkovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 12.12.2022 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.4.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu 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 Zákoník práce skratka "ZP o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“ a základná organizácia odborového zväzu (ZOOZ).

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
- 3) Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti
- 4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po jej zverejnení v registri zmlúv (zákon č.211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám § 5a) a končí 31.12.2024.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 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) V prípade rozsiahlych zmien v KZ môžu sa zmluvné strany dohodnúť aj na vydaní novej KZ.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v 4 rovnopisoch ju doručiť predsedovi ZOOZ v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) ZOOZ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

- 4) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ, alebo aj odborová organizácia pri prijímaní nových zamestnancov, si uplatní právo¹ na primerané oslovenie zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v odborovej organizácii priamym, osobným oslovením zamestnanca riaditeľom, alebo predsedom odborovej organizácie, pričom sa zaväzujú osloviť zamestnanca bez akéhokoľvek nátlaku.
- 5) Zmluvné strany sa dohodli, že odborová organizácia, si uplatní právo² na primerané informovanie zamestnancov o jej činnosti zverejňovaním oznamov o svojej činnosti na verejne prístupnom mieste pre všetkých zamestnancov.
- 6) Zákony, ako aj zmeny zákonov sú obsiahnuté v pracovnom poriadku (a jeho dodatkoch) zamestnávateľa, ktorý rešpektujú zamestnanci.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 6

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- 1) Zamestnávateľ pri priznávaní a vyplácaní všetkých príplatkov, odmien a náhrad zamestnancovi, bude postupovať podľa Zákona č. 553/2003 Z.z. -Zákon o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a taktiež podmienky aktuálne platnej Vyššej kolektívnej zmluvy pre rok 2023.
- 2) Pri vyplácaní príplatkov bude zamestnávateľ uplatňovať princíp výhodnosti, čiže bude postupovať pri vyplácaní príplatkov buď podľa Zákona 553/2003 Z.z.,(§ 16 až § 19 a) alebo podľa Zákonníka práce (§ 121 až §123), podľa toho, ktorý bude pre konkrétny príplatok výhodnejší pre zamestnanca.
- 3) Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na kratšom pracovnom čase, peňažné plnenia mu patria v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke dohodnutého pracovného času (§27 ods. 1 Zákona č.553/2003Z.z.) okrem príplatku triedneho učiteľa (§13b ods1), uvádzajúceho pedagogického zamestnanca (§13b ods2), ktoré im budú priznané a vyplatené v plnej výške.
- 4) Riaditeľ školy pri príprave rozvrhu hodín presne rozvrhne predovšetkým základný úväzok pedagogického zamestnanca a osobitne určí hodiny vyučovacej činnosti prevyšujúce tento základný úväzok, ktoré sa budú považovať za prácu nadčas. Základné úväzky a nadčasové hodiny prerokuje riaditeľ školy s predsedníčkou ZOOZ (zákon 138/2019 Z.z.)
- 5) Príplatky za profesijný rozvoj upravuje § 14 e.z.553/2003.... Príplatky za vzdelávanie získané pred 1.9.2019 budú zamestnancom vyplácané do 31.8.2026 (§32 g zákona č. 553/2003 prechodné ustanovenie)
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá najmenej 3 roky, odmenu za pracovné zásluhy pri **dosiahnutí 50 a 60 rokov veku** sumu vo výške **500,00 €** §20 c zákona č.553/2 Z.z.003

¹ § 230b ods. 1 Zákonníka práce

² § 230b ods. 1 Zákonníka práce

Článok 7

Osobný príplatok

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ) v závislosti od rozpočtu ZUŠ L. Mokrého.
- 2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria pre priznanie OP vypracované zamestnávateľom.
- 3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať alebo znížiť priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria). Uvedené zamestnávateľ prerokuje s predsedom ZOOZ (ZP od 1.1.2022).

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, prípadne na viac účtov určených zamestnancom
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje zrážať zo mzdy príspevok Odborového zväzu zamestnancom, ktorí sú členmi ZO OZ a majú podpísanú so zamestnávateľom Dohodu o zrážkach zo mzdy. Zrážka bude následne odvedená na účet Odborového zväzu najneskôr do konca mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý bola zrážka vykonaná.

Článok 9

Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo písm. ~~b)~~ ZP (zamestnanec dovŕšil 65 rokov) 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 (§76 ods.1 ZP), a to vo výške:
 - 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) Pracovný pomer pedagogického zamestnanca sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku, ak ide o riaditeľa, uplynutím 65 rokov funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku.
 - 3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, z dôvodu úrazu alebo choroby z povolania ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (§ 76a ods. 1 ZP)
 - 4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné 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. (§76a ods.2 ZP).
 - 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

1) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie v sume 15 € na základe Oznámenia o zmene príspevku zamestnávateľa – III. pilier zo dňa 18.12.2020

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 11

Určenie platu nepedagogickým zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat nepedagogickým zamestnancom v rozpätí najnižšej a najvyššej platovej tarify a platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako minimálna mzda pre rok 2023 (720.-€).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa ustanovuje pracovný čas zamestnancov na 37 a ½ hodiny týždenne. Do pracovného času nie je zahrnutá prestávka na obed.
- 2) Týždenný pracovný čas PZ tvorí čas, v ktorom PZ vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť, a čas, v ktorom PZ vykonáva ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Zamestnávateľ umožňuje v zmysle Pracovného poriadku PZ ZUŠ L. Mokrého, príloha č.1, vykonávať ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou vrátane vzdelávania mimo pracoviska.
- 3) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu, počas opatrenia na predchádzanie epidémie, je zamestnávateľ oprávnený nariadiť prácu z domu. Pracovný čas a podmienky sú uvedené vo Vnútornej predpise č.05/2020 a jeho dodatkov.

Článok 13

Dovolenka a dovolenka na zotavenie

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň u všetkých zamestnancov.
- 2) Základná výmera dovolenky pre nepedagogických zamestnancov je 5 týždňov, pre zamestnancov, ktorý dovŕšili 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý nedovŕšil 33 rokov veku, ale sa trvalo stará o dieťa vo výmere 6 týždňov.
- 3) Dovolenka pedagogických zamestnancov a vedúcich pedagogických zamestnancov je 9 týždňov v kalendárnom roku podľa zákona 138/2019 Z.z. (§103 ods.3 ZP)
- 4) Zamestnávateľ poskytne v 2. polroku šk.r.2022/2023 zamestnancovi na jeho žiadosť 1 deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu tejto KZ, podľa podmienok v §141 ods.3 písm. c). Voľno je potrebné žiadať písomne, minimálne 2 dni vopred.
- 5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí odpracovali viac ako 24 mesiacov, **príspevok na rekreáciu** vo výške 55% maximálne zo sumy 500.-€ v zmysle zákona 347/2018 Z.z. § 152a Rekreácia zamestnancov. U zamestnanca, ktorý má kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.
- 6) **Príspevok na športovú činnosť dieťaťa §152b**
Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere

zodpovedajúcim kratšiemu pracovnému času. Vyplatenie tohto príspevku môže byť vyplatené v závislosti od rozpočtu zamestnávateľa.

Článok 14

Skúšobná doba

- 1) U vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca stanovuje zákon maximálnu hranicu 6 mesiacov
- 2) U ostatných zamestnancov je skúšobná doba najdlhšie 3 mesiace.
- 3) Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Musí sa dohodnúť písomne, inak je neplatná. (§ 45 ZP)

Článok 15

Pracovný pomer na určitú dobu

- 1) Zamestnávateľ môže opakovane predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát podľa ustanovenia §48 ods. 2 ZP.
- 2) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu podľa § 48 ods. 4, písm.a) až c) a písmena d) ZP pre kategórie pedagogických zamestnancov, ktorí:
 - a) dosiahli vek 65 rokov a na základe §82 ods.7 Zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, už nemôžu vykonávať svoju prácu v pracovnom pomere na dobu neurčitú.
 - b) vek nad 65 rokov vo výnimočných prípadoch v zmysle ZP § 48 bod 4 ods. d)

TRETIA ČASŤ
Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 16

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) (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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- 3) (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 17

1) *Riešenie kolektívnych sporov*

- 2) 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.
- 3) 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).
- 4) 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.
- 5) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. 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 18

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych 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. 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.4 ZP).
- 3) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.

Článok 19

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

(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 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a) jednu miestnosť č.14, v ktorej bude pôsobiť ZOOZ 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 kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov

- (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 s náhradou mzdy funkcionárom,

ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.

- (4) Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PšaV na Slovensku, alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 20

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 o vydaní pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)

b) Prerokovať:

- 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)
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
- určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP)
- určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP)
- prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, 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)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

c) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za 5 mesiacov (§ 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. 8 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 rozviazať (§ 73 ods.2 ZP)

- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 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 záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu

určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať

rozbory hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)

-

d) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)

- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)

- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)

- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP)

- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)

- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)

- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP)

- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie

kvalifikácie (§ 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 ak presahuje 33,-€

(§ 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)

e) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods.4 a § 239 ZP

Článok 21

Záväzky odborovej organizácie

1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 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 kolektívnej zmluvy.

4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP)

Článok 22

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci práce

1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov /ďalej len zákon o BOZP/ sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia 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/ 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 so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav/ § 6 ods. 1 písm. o zákona o BOZP/,

c/ bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 5 zákona o BOZP,

d/ pravidelne, zrozumiteľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so 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. 1 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 a obuv podlieha mimoriadnemu opotrebeniu alebo 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, čistiacie a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny / § 6 ods. 3 písm. b zákona o BOZP/,
j/ v prípade extrémnych klimatických podmienok zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov úpravu pracovnej doby na pracovisku, resp. zväží skrátenie prac. času
k/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie 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 /,
l/ znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov / § 6 ods. 11 zákona o BOZP/,
m/ vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu /§ 7 zákona č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP /,
n/ kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu / §9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP /,
o/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV / ZIBP/ / § 149 ZP a § 29 zákona o BOZP/.

Článok 23

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 nezávadnej práce, 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/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov

d/ zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariad. vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných prostriedkov.

Článok 24

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ umožniť vstupné preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými, dezinfekčnými prostriedkami, stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- c/ po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
- d/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od 1. dňa po 10. deň pracovnej neschopnosti **55 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca, (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.)

Článok 25

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.

2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie 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 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.

Zamestnanec obdrží stravný lístok daného stravovacieho zariadenia, alebo na základe požiadavky zamestnanca mu bude vyplatený finančný príspevok.

4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume **0,50** na jedno hlavné jedlo.

5) Zamestnancom sa poskytne stravovanie pri prekážkach v práci v prípade odpracovania viac ako 4 hodiny u zamestnávateľa. V prípade celodennej prekážky na strane zamestnanca (dovolenka, PN, celodenné ošetrovanie a NV) stravovanie zo strany zamestnávateľa nebude poskytnuté.

Článok 26

Prekážka v práci na strane zamestnávateľa

Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu pre prekážky na strane zamestnávateľa, a to z dôvodu:

- a) chrípkových a iných závažných infekčných ochorení, pri ktorých okresný hygienik, príp. iný nadriadený orgán nariadi dočasné uzatvorenie školy (zákon č.245/2008 §150 ods. 5)

- b) z organizačno-technických dôvodov – poruchy v dodávke energií, obmedzenie prevádzky školského zariadenia, z havarijných dôvodov alebo pri kalamitných situáciách zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prácu na doma najviac na 3 dni, ostatné dni budú vykryté prácou v škole, príp. čerpaním náhradného voľna, alebo dovolenky
- c) zamestnancovi sa poskytne deň pracovného voľna s náhradou mzdy, pokiaľ účinkuje na Koncerte učiteľov organizovaného z príležitosti Dňa učiteľov

Článok 27

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii a dodržiavať (Z.138/2019)
- 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 a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji
 - b) päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie
 - c) päť dní na účasť na funkčnom alebo inovačnom vzdelávaní ak ide o vedúceho zamestnanca

Článok 28

Sociálny fond

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
- a) povinným prídelením je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,25 %
- zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Článok 29

Zrážky členských príspevkov odborárov

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca, na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu Rady ZO OZPŠaV v Topoľčanoch – 0,5% odvod na Radu ZO OZ PŠaV na Slovensku v Topoľčanoch č. účtu: SK 04 7500 0000 0040 0801

- 0,5 % odvod na ZO OZ PŠaV pri ZUŠ L. Mokrého v Topoľčanoch č. účtu: 1006-125-160-71/4900 z čistého mesačného príjmu člena OZ, vždy do 25 dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.

2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtované údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Článok 30

Záverečné ustanovenia

Záverečné ustanovenia

1/ Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie a plnenie záväzkov a práv tejto KZ budú vykonané na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.

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

3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

ZO OZ PŠaV

zamestnávateľ

V Topoľčanoch dňa 20.2.2023

Príloha:

Splnomocnenie

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole Ladislava Mokrého v Topoľčanoch, so sídlom Moyzesova ul. č.22, Topoľčany, IČO: 378 52 281, na základe uznesenia výboru ZO OZ, č 1. zo dňa 12.12.2022, ktorý je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto Janu Michaličkovú, predsedníčku Základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2023, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2023 v mene našej základnej organizácie.

V Topoľčanoch 12.12.2022

za Výbor ZO OZ PŠaV

Splnomocnenie prijímam.

V Topoľčanoch 12.12. 2022