

## **Kolektívna zmluva na rok 2023**

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole, Istrijská 22, 841 07 Bratislava, zastúpenou Mgr. art. Máriou Dúbravskou splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie Kolektívnej zmluvy podľa stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 07.12.2020 /ďalej Odborová organizácia/

a

Základnou umeleckou školou, Istrijská 22, 841 07 Bratislava, IČO 36070939, zastúpenou Mgr. Vladimírom Dianiškom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ) nasledovne:

### **Prvá časť Úvodné ustanovenia**

Obsahom KZ je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania

### **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 a podľa článku 5 ods. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 07.12.2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. art. Máriu Dúbravskú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocnenstvo zo dňa 07.12.2020 tvorí prílohu č. 1 tejto Kolektívnej zmluvy.

- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho 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 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 dohody na rok 2021 skratka „KD“.

## **Článok 2**

### **Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa**

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie tejto kolektívnej zmluvy. 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, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.1.2023. Účinnosť článkov KZ na rok 2023 končí dňom 31.12.2023, pričom sa môže obdobie jej platnosti predĺžiť po vzájomnej dohode oboch zmluvných strán dodatkom.

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

## **Článok 5**

### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

- (1) Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

## **Článok 6**

### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej podpísania. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle ZP.

## **Druhá časť**

### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

## **Článok 7**

### **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť**

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom
  - a) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok podľa platnej legislatívy a vnútroškolských predpisov
  - b) za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok podľa platnej legislatívy a vnútroškolských predpisov
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 60 rokov veku v sume:
  - 40% z jeho funkčného platu, ak má odpracovaných v organizácii menej ako 5 rokov
  - 70% z jeho funkčného platu, ak má odpracovaných v organizácii 5 rokov a menej ako 10 rokov
  - 100% z jeho funkčného platu, ak má odpracovaných v organizácii 10 rokov a viac
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku v sume jeho funkčného platu
- (4) Zamestnávateľ si vyhradzuje právo v prípade krátkodobého zastupovania nariadiť zamestnancovi s nižším úväzkom prácu nadčas najviac na jeden mesiac.
- (5) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna, prípadne zamestnancovi za 7,5 hodín práce nadčas 1 deň náhradného voľna pri 100%-nom úväzku (aliqu. časť pri úväzku nižšom ako 100%)
- (6) Za čerpanie náhradného voľna za sobotu, nedeľu a vo sviatok prípadne zamestnancovi náhradné voľno podľa aktuálneho ZP

## **Článok 8 Osobný príplatok**

- (1) Zamestnávateľ bude v prípade dostatočného množstva finančných prostriedkov v položke 610, 620 rozpočtu školy využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom i nad rámec jeho pracovných povinností.

## **Článok 9 Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 13. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

## **Článok 10 Odstupné a odchodné**

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce odstupné, a to podľa platnej legislatívy. Výška nároku na odstupné v prípade dohody o skončení pracovného pomeru v závislosti od dĺžky pracovného pomeru:
- Ak pracovný pomer trval menej ako 2 roky, vzniká nárok na odstupné vo výške 1 funkčného mesačného zárobku
  - Ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky, ale menej ako 5 rokov, vzniká nárok na odstupné vo výške dvojnásobku funkčného mesačného zárobku
  - Ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov, ale menej ako 10 rokov, vzniká nárok na odstupné vo výške trojnásobku funkčného mesačného zárobku
  - Ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov, ale menej ako 15 rokov, vzniká nárok na odstupné vo výške štvornásobku funkčného mesačného zárobku
  - Ak pracovný pomer trval najmenej 15 rokov, ale menej ako 20 rokov, vzniká nárok na odstupné vo výške päťnásobku funkčného mesačného zárobku
  - Ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov, vzniká nárok na odstupné vo výške šesťnásobku funkčného mesačného zárobku

Výška odstupného pri výpovedi z pracovného pomeru:

- Ak pracovný pomer trval najmenej 2 roky, ale menej ako 5 rokov, vzniká nárok na odstupné vo výške 1 funkčného mesačného zárobku zamestnanca
- Ak pracovný pomer trval najmenej 5 rokov, ale menej ako 10 rokov, vzniká nárok na odstupné vo výške dvojnásobku funkčného mesačného zárobku
- Ak pracovný pomer trval najmenej 10 rokov, ale menej ako 15 rokov, vzniká nárok na odstupné vo výške trojnásobku funkčného mesačného zárobku
- Ak pracovný pomer trval najmenej 15 rokov, ale menej ako 20 rokov, vzniká nárok na odstupné vo výške štvornásobku funkčného mesačného zárobku
- Ak pracovný pomer trval najmenej 20 rokov, vzniká nárok na odstupné vo výške päťnásobku funkčného mesačného zárobku

- (2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok /aj predčasný/ alebo invalidný dôchodok zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné pri odchode do starobného dôchodku sumu:
- vo výške jedného funkčného platu nad rámec ZP zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii 1-10 rokov
  - vo výške dvoch funkčných plátov nad rámec ZP zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii od 10 do 15 rokov
  - vo výške troch funkčných plátov nad rámec ZP zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii nad 15 do 20 rokov
  - vo výške štyroch funkčných plátov nad rámec ZP zamestnancovi, ktorý odpracoval v organizácii nad 20 rokov

### **Článok 11** **Pracovný čas zamestnancov**

- (1) v zmysle KZ, bod II.1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
- (2) Zamestnanec má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

### **Článok 12** **Dovolenka na zotavenie**

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši aspoň 15 rokov pracovného pomeru a po 18. roku veku. Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

### **Tretia časť** **Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán**

### **Článok 13** **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako aj 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 zákone 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 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 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 a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

#### **Článok 16** **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 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
- a) prístup k telefónnej linke za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu
- b) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenie zamestnancov z uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie

- kolektívnych sporov, na zasadnutie odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov
- c) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov
- (2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.

## Článok 17

### Pracovné 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
  - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 7 ZP)
  - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP)
  - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
  - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
  - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP)
  - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
  - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytne 60% jeho funkčného platu (§142 ods. 4 ZP)
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zmeškanie práce (§ 144 ods.7 ZP)
  - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák. č.152/1994 Z.z. o sociálnom фонде)
- b) prerokovať a písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku (§ 23 ods.1 ZP)
  - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým:
    - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
    - o dôvodoch prechodu
    - pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
    - plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§29ods.1 ZP)
  - pri hromadnom prepúšťaní prerokovať a informovať o:
    - i. dôvodoch hromadného prepúšťania
    - ii. počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
    - iii. celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
    - iv. dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať

v. 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. 2a4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods.7 ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. VI. SR č. 504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP)

c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
- - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov
- Výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom
- Zavedenie pružného pracovného času
- Odlišne určenie nepretržitého odpočinku v týždni
- Nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja
- Dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi
- Opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie
- Opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou
- Požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,- €
- Rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania
- Stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť
- Zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia
- Rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo zmluvných podmienkach
- Organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splnutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa
- Opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu života zamestnancov

d/ umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady

- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu a tiež na školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

## **Článok 18** **Zväzky odborovej organizácie**



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

## **Článok 19**

### **Ochrana práce**

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 8a – 8f) zákona NR SR je č. 330/1996 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov 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 riadenia ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho bude:
  - Zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať , vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a ostatných predpisov na zaistenie BOZP
  - Pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
  - Zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP
  - Kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií
  - Zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu
  - Vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie
  - Vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach
  - Odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti
  - Poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie , čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv
  - Tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
  - Dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách

## **Článok 20**

### **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:
  - Kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
  - Kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať
  - Upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
  - Zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP

## **Článok 21 Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie v priebehu pracovnej zmeny prostredníctvom príspevku na stravu v sume 3,25 €. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,55 €.

## **Článok 22 Starostlivosť o ďalšie vzdelávanie**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť podmienky na ďalšie vzdelávanie a prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov.

## **Článok 23 Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne: Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
  - Povinným prídelom vo výške 1 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok
  - Ďalšieho prídelu, ktorého výška je 0,25 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov

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

Výška príspevku na DDP, s poisťovňou, s ktorou má zamestnávateľ uzavretú zamestnávateľskú zmluvu, je 2,5 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov za kalendárny rok.

#### **Štvrtá časť**

#### **Článok 24 Záverečné ustanovenia**

- (1) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.
- (2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto je na znak toho podpisujú.

V Bratislave dňa 02.01.2023

---

Mgr. art. Mária Dúbravská

Predseda odborovej org. pri ZUŠ

---

Mgr. Vladimír Dianiška

Riaditeľ ZUŠ