



KOLEKTÍVNA ZMLUVA
PRE ZAMESTNANCOV
ZUŠ ŠTRBA

Kolektívna zmluva

V záujme vytvorenia priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania v súlade s §2 ods. 3 pís. zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

zmluvní partneri

Základná umelecká škola so sídlom v Štrbe, Hlavná 143 /40, 059 38 , IČO 37876546,
zastúpená Mgr. Mariánom Šablom, DiS. art. riaditeľom školy
(ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri
Základnej umeleckej škole Štrba, Hlavná 143/40, 059 38 Štrba zastúpená splnomocneným
predsedom Žanetou Mackovou.
(ďalej len „odborová organizácia“)

uzatvárajú túto kolektívnu zmluvu.

Prvá časť **Základné ustanovenia**

Článok 1 ***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

- (1) Zamestnávateľ v zmysle § 230, 231 a 232 zákona č. 311/2003 Zákonníka práce (ďalej ZP), ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, uznáva odborovú organizáciu ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy (ďalej KZ).
- (2) Odborová organizácia (ďalej ZO) uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
- (3) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana.
- (4) Zmluvné strany uznávajú právo na podávanie návrhov na zmeny v ustanoveniach tejto KZ. Zmeny sú možné len po vzájomnom súhlase oboch strán a označia sa ako „Dodatok ku KZ“ a číslojú sa v poradí, v akom boli dohodnuté. V prípade rozsiahlych zmien sa môžu zmluvné strany dohodnúť aj na vydaní novej KZ.

Článok 2

Obsah a pôsobnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Kolektívna zmluva upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zmluvnými stranami, medzi zamestnancami a zamestnávateľom, práva a povinnosti zmluvných strán v oblasti pracovno-právnych vzťahov, platov a odmeňovania, ochrany práce a starostlivosti o zamestnancov.
- (2) Táto KZ je záväzná pre obe zmluvné strany a vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a na kratší pracovný čas bez ohľadu na to, či sú, alebo nie sú odborovo organizovaní.
- (3) KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí u zamestnávateľa pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
- (4) Súčasťou KZ sú Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu, ktoré tvoria Prílohu č. 1 tejto zmluvy.

Článok 3

Oboznámenie s kolektívnou zmluvou

- (1) Odborová organizácia zabezpečí oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda ZO s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.
- (3) Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Druhá časť

Kolektívne vzťahy, práva a záväzky zmluvných strán

Článok 4

Vzájomné práva a záväzky zmluvných strán

- (1) Zamestnávateľ a OZ sa zaväzujú rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými zákonmi a Kolektívnou zmluvou na príslušné kalendárne roky, postupovať podľa zákonom stanovených foriem a metód spolupráce, racionálne riešiť otázky záujmov zamestnancov a usilovať sa o utváranie priaznivej sociálnej klímy na pracovisku.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú delegovať na rokovania zástupcu zamestnávateľa, t. j. štatutára a predsedu ZO OZ, alebo nimi splnomocnených zamestnancov a členov za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.

- (3) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto zmluvy ako obdobie sociálneho mieru a zaväzujú sa k plneniu záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ.
- (4) Zmluvné strany sa zaväzujú neodkladne sa vzájomne informovať o zdrojoch a príčinách sociálneho napätia, rokovať o nich so snahou dosiahnutia prijateľných riešení.
- (5) V prípade vážneho sporu majú zmluvné strany právo využiť na riešenie aj krajné prostriedky, t. j. štrajk, pri splnení podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní. Právo zamestnancov na štrajk je zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd. Toto právo nie je ničím obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 5

Záväzky odborovej organizácie

- (1) ZO OZ sa zaväzuje, že bude zamestnancom poskytovať aktuálne informácie o svojej odborovej činnosti, o kolektívnom vyjednávaní a o dohodách uzatvorených na úrovni OZ PŠaV, o otázkach ochrany práce, pracovno-právnych vzťahov a starostlivosti o zamestnancov.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ods. 1 ZP).

Článok 6

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že počas existencie odborovej organizácie na pracovisku jej v zmysle § 240 ZP vytvorí podmienky na to, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
- (2) Zamestnávateľ poskytne na činnosť ZO OZ nevyhnutné technické zabezpečenia, a to použitie telefonického spojenia, internetového pripojenia, použitie kopírovacieho stroja a tlačiarne.
- (3) Zamestnávateľ poskytne svoje rokovacie miestnosti na pracovné stretnutia odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa k rokovaniam o pracovnoprávnej oblasti, na kolektívne vyjednávanie, na oboznámenie zamestnancov s uzatvorenou KZ, na riešenie kolektívnych sporov a na členské schôdze ZO OZ a umožní zverejňovať informácie o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti.
- (4) Zamestnávateľ poskytne predsedovi ZO, alebo zastupujúcemu členovi ZO pracovné voľno s náhradou mzdy na školenia OZ súvisiace so záujmami zamestnávateľa a zamestnancov v oblasti pracovno-právnych vzťahov podľa pozvánok, ak sa konajú v pracovnom čase.

Článok 7

Úprava spolurozhodovania, prerokovania, uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v oblasti pracovno-právnych vzťahov, pracovných podmienok a podmienok zamestnávania

- (1) Zamestnanci sa prostredníctvom ZO OZ zúčastňujú na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
 - a) spolurozhodovaním,
 - b) prerokovaním – v zmysle § 237 ZP,
 - c) právom na informácie - v zmysle § 238 ZP,
- (2) Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok organizácie len s predchádzajúcim súhlasom ZO OZ, bez jej súhlasu je neplatný.
- (3) Zamestnávateľ zodpovedá za vytvorenie systému opatrení pre utváranie priaznivých pracovných podmienok, podmienok zamestnávania, sociálnej politiky a pracovného prostredia, na ochranu zdravia a bezpečnosti zamestnancov a na neustále zvyšovanie a prehlbovanie ich kvalifikácie.

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 nasledujúcich prípadoch:

1. vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZP)
2. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa (§ 74 ZP)
3. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP)
4. rozsah a podmienky práce nadčas (§ 97 ods. 9 ZP)
5. prijatie plánu dovolenie na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
6. určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP)
7. 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) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

1. výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru (§ 74 ZP)
2. rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP)
3. opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP)
4. požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP)

Článok 8

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo každého zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, alebo námet na úrovni zamestnávateľa, resp. ZO OZ, alebo na úrovni nadriadeného orgánu, alebo prostredníctvom inšpekcie práce, alebo súdu, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (3) Na úrovni zamestnávateľa sa pri vybavovaní sťažností postupuje v zmysle zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach rozpracovaného na podmienky organizácie v pracovnom poriadku.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať podľa zákona objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Tretia časť

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

Článok 9

Pracovný pomer

- (1) Pracovný pomer zamestnanca sa zakladá písomnou pracovnou zmluvou, ktorej náležitosti a podmienky musia byť dohodnuté v súlade s ustanoveniami §41 – 84 zákona č. 311/2003 Zákonníka práce, zákona č. 552/2003 o výkone práce vo verejnom záujme a ustanoveniami zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme.
- (2) Pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas, ak nebola v pracovnej zmluve výslovne určená doba jeho trvania.
- (3) Pracovný pomer uzatvorený na určitú dobu možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na dobu určitú možno predĺžiť, alebo opätovne uzatvoriť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát a dôvod predĺženia sa uvedie v pracovnej zmluve.
- (4) Pracovný pomer pedagogického zamestnanca na určitú dobu možno uzatvoriť najkratšie na jeden školský rok; to sa nevzťahuje na pracovný pomer dohodnutý na konkrétny čas zastupovania v zmysle §48 pís. a) až d).
- (5) Ďalšie predĺženie alebo opätovné uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu nad dva roky je možné len z dôvodov vymedzených v §48 ods. 4 pís. a) až d) Zákonníka práce.

Článok 10

Pracovný čas

- (1) Pracovný čas zamestnanca je ustanovený na 37 a 1/2 hodiny týždenne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou a s ďalším vzdelávaním mimo pracoviska podľa podmienok upravených v pracovnom poriadku.
- (3) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu, alebo výnimočného stavu zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň (§250b ZP).
- (4) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku prenosných ochorení, alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadeného príslušným orgánom
 - zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
 - zamestnanec má právo na vykonávanie práce z domu, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a ak na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré výkon práce z domácnosti neumožňujú.
- (5) Za práce, kedy nie je možné nariadiť prácu z domácnosti zamestnanca, považuje zamestnávateľ prácu upratovačky a údržbára. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho funkčného platu.

Článok 11

Práca nadčas

- (6) Zamestnávateľ bude pri práci nadčas postupovať v zmysle § 97 a 121 ZP a plat za prácu nadčas poskytovať podľa § 19 zákona 553/2003 Z. z.
- (7) Pri čerpaní voľna za prácu nadčas zamestnávateľ postupuje podľa ustanovení pracovného poriadku.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

- (1) Základná výmera dovolenky je **5 týždňov**.
- (2) Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku, je **6 týždňov** v kalendárnom roku.
- (3) Dovolenka zamestnanca, ktorý dosiaľ nedovŕšil 33 rokov veku, ale trvalo sa stará o dieťa, je **6 týždňov** v kalendárnom roku.
- (4) Dovolenka pedagogického zamestnanca je **9 týždňov** v kalendárnom roku.

- (5) V odôvodnených prípadoch a po predchádzajúcej dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec čerpať **5 dní** z fondu svojej dovolenky podľa jeho potreby mimo školských prázdnin, ak to umožňujú prevádzkové dôvody.
- (6) Zamestnávateľ poskytne podľa §141 ods. 3 pís. c) Zákonníka práce **1 deň** pracovného voľna na žiadosť zamestnanca s náhradou funkčného platu.

Článok 13 **Platové podmienky**

- (1) Zamestnávateľ pri odmeňovaní postupuje v súlade so zákonom č. 553/ 2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v zhode s príslušnými ustanoveniami zákona č. 138/2019 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- (2) Zamestnávateľ zaradí pedagogického zamestnanca do príslušnej platovej triedy a platového stupňa na základe plnenia kvalifikačných predpokladov, dosiahnutého stupňa vzdelania, dĺžky praxe a v súlade s požiadavkami na pracovný výkon a pracovnú činnosť uvedenými v katalógu pracovných činností.
- (3) Zamestnávateľ zaradí nepedagogických zamestnancov podľa príslušnej platovej triedy a najvyššej platovej stupnice nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia platového stupňa.

Článok 14 **Výplata platu 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 tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca – člena ZO OZPŠaV vykonávať zrážky členských príspevkov vo výške 0,5% z mesačného príjmu a tieto odvádzať v prospech účtu OZPŠaV na Slovensku.

Článok 15 **Odmeny**

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí **50** rokov veku a **60** rokov veku podľa (§ 20 ods.1 písm. c/ č. 553/2003 Z. z.) vo výške
 - a) **jedného** funkčného platu ak zamestnanec v čase dovŕšenia veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov,
 - b) **polovice** funkčného platu, ak u zamestnávateľa odpracoval v čase dovŕšenia veku viac ako 2 roky.
 - c) v posledných 3 mesiacoch neporušil pracovný poriadok školy alebo pracovnú disciplínu.

Článok 16 **Odstupné a odchodné**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť odstupné pri skončení pracovného pomeru zamestnanca z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 pís. a), pís. b), pís. c) **ZP nad rozsah** ustanovený v §76 ods. 1 a 2 **ZP** v sume **jedného** funkčného platu zamestnanca.
- (2) V prípade, ak ide o skončenie pracovného pomeru podľa § 82ods. 7 zákona č. 138/2019 o pedagogických zamestnancoch najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom zamestnanec dovŕšil vek 65 rokov veku, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odstupné, ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 pís. b) **nad rozsah** ustanovený v §76 ods. 1 vo výške **jedného** funkčného platu.
- (3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné **nad rozsah** ustanovený podľa §76a) ods. 16 **ZP** v sume **jedného** funkčného platu zamestnanca.
- (4) Pri skončení pracovného pomeru a pri priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné **nad rozsah** §76 ods. 2 **ZP** v sume **jedného** funkčného platu. Ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru, alebo do 10 dní po jeho skončení.
- (5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (6) Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1 **ZP**.

Článok 17 **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) je 6,64 €.

Štvrtá časť
Sociálna politika zamestnávateľa a starostlivosť o zamestnancov

Článok 18
Starostlivosť o bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák.č.309/2007 Z. z. (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje :
- a) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi a inými predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP tak vedúcich pracovníkov, ako aj ostatných pracovníkov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - c) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával prácu, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
 - d) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu, prijímať opatrenia na prevenciu a nápravu zistených nedostatkov,
 - e) neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykonával prácu, o ktorej sa odôvodnene domnieval, že bezprostredne ohrozuje bezpečnosť, zdravie, alebo život,
 - f) poskytovať zamestnancom, na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky.
 - g) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolách.

Článok 19
Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- a) 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,
 - b) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,

Článok 20

Zdravotnícka starostlivosť

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zamestnancov podľa zákona NR SR č. 98/1995 o liečebnom poriadku 1-krát za dva roky.
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a lekárničkami a ich stav udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca uhradiť nasledovnú výšku náhrady príjmu od prvého dňa PN 55% denného VZ zamestnanca.
- c) umožniť zamestnancom čerpať dovolenku viac ako 1 týždeň počas obdobia školského vyučovania v prípade, ak ide o kúpeľnú liečbu, alebo rehabilitačno-liečebné pobyty na návrh lekára, zamestnanec však musí mať dostatok dovolenky v čase hlavných prázdní

Článok 21

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečiť stravovanie podaním jedného teplého jedla v priebehu pracovnej zmeny v ZŠ Štrba – školská jedáleň. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce v trvaní viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške najmenej 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.
- (3) Zamestnávateľ prispieva z rozpočtu sociálneho fondu sumou **0,50 €** ku každému príspevku na stravné za príslušný odpracovaný čas.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi počas prázdnin (v prípade odstávky školskej jedálne), ktorý odpracuje pracovný čas dlhší ako štyri hodiny, finančný príspevok vo výške 55 % z ceny stravného lístka.
- (5) V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie, poskytne mu finančný príspevok v sume v uvedené v ods.2.

Článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a zamestnanca zamestnávať prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnávateľ vypracováva plán profesijného rozvoja v súlade s potrebami školy a v súlade s potrebami zamestnancov a organizuje pre nich aktualizčné vzdelávanie.

- (3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
- a) 5 pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj (§40 ods. 3 písm. a) a b) zákona č. 138/2019 Z. z.)
 - b) ďalších 5 pracovných dní na vykonanie prvej, alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších 5 pracovných dní pre riaditeľa, alebo vedúceho pedagogického zamestnanca na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania.

Článok 23 **Sociálny fond**

- (1) Sociálny fond (ďalej len SF) je významným nástrojom realizácie sociálnej politiky zamestnávateľa, ktorý tvorí zamestnávateľ podľa zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
- (2) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF odborovou organizáciou.
- (3) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Piata časť **Záverečné ustanovenia**

Článok 24 **Platnosť, účinnosť zmluvy**

- (1) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a účinná po zverejnení. Zamestnávateľ sa zaväzuje zverejniť KZ bezodkladne po jej podpísaní obomi zmluvnými stranami a o dátume jej zverejnenia informovať odborovú organizáciu.
- (2) Plnenie kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať zástupcovia zmluvných strán na požiadanie ktorejkoľvek z nich. V prípade potreby môže ktorákoľvek zo strán požiadať o doplnenie, alebo zmenu KZ. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené.
- (3) V prípade rozsiahlych zmien sa môžu zmluvné strany dohodnúť aj na uzatvorení novej KZ.
- (4) Platnosť KZ potvrdzujú a svojimi podpismi vyjadrujú súhlas s jej obsahom:

Žaneta Macková
Predseda ZO OZ

Mgr. Marián Šabla, DiS. art.
Riaditeľ školy

V Štrbe, dňa 3.septembra 2024

Príloha č. 1
Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu

Článok 1
Všeobecné ustanovenia

- (1) Táto príloha upravuje podrobnejšie tvorbu a použitie sociálneho fondu a je neoddeliteľnou súčasťou KZ.
- (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť všetkým zamestnancom, na ktorých sa vzťahuje KZ.
- (3) V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

Článok 2
Tvorba a rozpočet fondu

- (1) Základom na určenie ročného prídelu podľa § 3 ods. 1 písm. a) a b) je súhrn hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých miezd, alebo platov zúčtovaných zamestnancom za kalendárny mesiac.
- (2) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční v deň dohodnutý na výplatu mzdy/platu na účet SF školy č. SK42 0200 0000 0016 9172 5557.
- (3) Celkový prídél do sociálneho fondu je tvorený:
 - povinným prídélom zamestnávateľa vo výške **1%**
 - a ďalším prídélom vo výške **0,25%**
- (4) Zúčtovanie prostriedkov fondu vykonáva zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka. Nevyčerpaný zostatok sa prevádza do nasledujúceho roka.

Článok 3
Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

- (1) 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 súlade s rozpočtom SF sumou **0,50 €** na jedno odobraté jedlo.

2. Príspevok na dopravu do zamestnania

(1) Zamestnávateľ prispeje raz ročne podľa finančných prostriedkov v mesiaci jún finančný príspevok zamestnancom, ktorí dochádzajú do zamestnania akýmkoľvek dopravným prostriedkom, v závislosti od vzdialenosti na pracovisko a od počtu odpracovaných dní.

3. Sociálna výpomoc nenávratná

(1) Pri úmrtí rodinného príslušníka (manželka, manžel, nezaopatrené dieťa) príspevok v sume 100 €.

4. Realizácia ďalšej sociálnej politiky.

(1) Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevky:

- na regeneráciu pracovných síl 30-€
- vianočné stretnutie zamestnancov 30,-€

5. Zdaňovanie príjmov zo sociálneho fondu

(1) Pre zdaňovanie príjmov zo SF platí zákon č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.

6. Disponovanie s fondom

(1) Východiskový rozpočet sociálneho fondu schvaľuje zamestnávateľ a ZO. Spoločné disponovanie s prostriedkami sociálneho fondu má zamestnávateľ a predseda ZO a ich použitie podlieha schváleniu obidvoch zmluvných strán.

Prostriedky fondu spravuje ekonomický úsek školy v súčinnosti s odborovou organizáciou. Za hospodárenie s fondom zodpovedá riaditeľ školy. Ekonomický úsek vedie knihu sociálneho fondu.

.....
zamestnávateľ

.....
odborová organizácia