

Kolektívna zmluva na rok 2025

uzatvorená dňa 20.12.2024 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Základnej umeleckej škole, Krčulova 21, 977 01 Brezno, IČO: 50825844, zastúpeným Mgr. art. Mariánom Švoňavom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo **dňa 09.12.2024** (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou umeleckou školou so sídlom v Brezne, Krčulova 21, **IČO 37828398** zastúpenou PaedDr. Gabrielou Pravotiakovou, PhD., 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 2 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa **09.12.2024**, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. art. Mariána Švoňavu, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo zo dňa **09.12.2024** tvorí **prílohu č.2** 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, 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 Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ"

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.

(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.

(3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2025 a skončí 31. decembra 2025. Účinnosť článkov ktoré sú viazané na rozpočet, tj. článkov 7,8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16,17, 18 a 26 končí dňom 31.decembra 2025.

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 do budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, tj. **články 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18 a 25** a to v závislosti od prideleného rozpočtu 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 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 uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. 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. Plat, odmeny a ďalšie náležitosti súvisiace s platovým zaradením a odmenou za vykonanú prácu rieši Pracovný poriadok pre pedagogických zamestnancov a ostatných zamestnancov ZUŠ Brezno, Krčulova 21, prerokovaný zmluvnými stranami dňa 01.05.2021.

Článok 8

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

1. Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa platných predpisov.
2. Za prácu nadčas sa u pedagogických zamestnancov považuje vyučovacia alebo výchovná činnosť prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej povinnosti pedagogických zamestnancov podľa Nariadenia vlády č. 32/2022 Z.z. ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti pedagogických zamestnancov, pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov školy.
3. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi príslušná časť funkčného platu zvýšená o 30% hodinovej sadzby funkčného platu.

Článok 9

Odmeny

1. Zamestnávateľ poskytuje odmeny za prácu zamestnancom :
 - za kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností, vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce
 - za splnenie mimoriadnych pracovných úloh
 - za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).
2. Zamestnávateľ môže zamestnancovi vyplatiť odmenu za prácu:
 - pri príležitosti obdobia letných dovolení v mesiaci jún.
 - pri príležitosti vianočných sviatkov v mesiaci december.

Článok 10

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne do 12. dňa v mesiaci prostredníctvom bankových účtov zamestnancov.

(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 požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP).

Článok 11

Príplatok za riadenie

1. Vedúcemu zamestnancovi patrí príplatok za riadenie.

- (1) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia

uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ).

- (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 OVZ).
- (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.

Článok 12

Osobné príplatky

1. Zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov môže zamestnávateľ priznať osobný príplatok.
2. Zamestnávateľ pre priznanie osobných príplatkov ako motivačnej zložky mzdy môže vyčleniť **do 6%** v rámci limitu mzdových prostriedkov.
3. Podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka alebo keď dôjde k zmene platových predpisov alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení.
4. Riaditeľ školy vypracuje vo svojej pôsobnosti písomné kritéria na prerozdelenie osobných príplatkov, ktoré prerokujú s príslušnou odborovou organizáciou.
5. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu č. 4 tejto KZ.
6. Okrem toho zamestnávateľ môže vyčleniť na účel osobných príplatkov pre nepedagogických zamestnancov v rozpočte na rok 2025 finančné prostriedky vo výške 5 % ich tarifných platov.

7. Zamestnávateľ určí osobný príplatok pevnou sumou, zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

8. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky), alebo v prípade nedostatku finančných prostriedkov.

Článok 13

Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca.

- (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
 - a) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
 - b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
 - c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- (2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
- (3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (4) Riaditeľovi školy a riaditeľovi školského zariadenia prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
- (5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
- (6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
- (7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
- (8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
- (9) Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

Článok 14

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca . Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia začínajúceho pedagogického zamestnanca do karietového stupňa pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 15

Príplatok uvádzajúceho pedagogického zamestnanca

Uvádzajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok uvádzajúceho pedagogického zamestnanca . Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 4 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia začínajúceho pedagogického zamestnanca do karietového stupňa pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Článok 16

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených

v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri

skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume

a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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 priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval

najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, 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 jeho priemerného mesačného zárobku, 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 jeho priemerného dvojmesačného zárobku, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 17

Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie a investičné životné sporenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len DDS) a investičné životné sporenie (ďalej len IS) v roku **2025** je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS a IS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS a IS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 1 euro. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

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

Článok 18

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, určiť tarifný plat podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej tarify a najvyššej platovej tarify platovej

trieda, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ).

Pracovná činnosť, ktorých kvalifikačné predpoklady sa neustanovujú:

Upratovačka / školník

1. platová trieda / 2. platová trieda

Článok 19

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

Článok 20

Dovolenka na zotavenie

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje základná výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických zamestnancov a u nepedagogických zamestnancov **o jeden týždeň** .

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v zmysle §141 odst.2 písm. a ZP na vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení 3 dni v kalendárnom roku nad rámec uvedeného zákona, ak zamestnanec preukáže, že vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času a jeho závažné ochorenie si to vyžaduje.

2. Nárok na zvýšené pracovné voľno posudzuje a schvaľuje na základe žiadosti zamestnanca zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov, ktorý preukáže, že jeho choroba si vyžaduje nevyhnutné pravidelné vyšetrenia a ošetrenia.

3. Medzi závažné ochorenie patria napr. onkologické ochorenia, cukrovka, ochorenie obličiek, a všetky ochorenia, ktoré si vyžadujú pravidelné vyšetrenia.

4. Zamestnávateľ sa zaväzuje :

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

b/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

- od prvého dňa pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,

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

- zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom najmenej jedenkrát ročne v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo a umožniť absolvovať poradenstvo zamerané na predchádzanie a zvládanie agresivity, sebapoznanie a riešenie konfliktov (§79 ods. 3 zák. č.138/2019 Z.z.).

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 22

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.268/2018 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 23 **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 24 **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. 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).

Článok 25 **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) prístup k telefónnej linke za účelom telefonického spojenia, alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,

b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,

c) miestnosť 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 a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

d) 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 pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

Článok 26

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),
- 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),
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 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),
v § 11 ods. 4 aj jej zákonného zástupcu, o možných rizikách vykonávanej práce a o prijatých opatreniach týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods.9 ZP),
- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP),
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP),

- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods.7 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti 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 1 mesiac predtým
 - 1) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - 2) o dôvodoch prechodu
 - 3) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - 4) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP),
- o pracovných miestach
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 ZP),
- pri hromadnom prepúšťaní o
 - 1) dôvodoch hromadného prepúšťania
 - 2) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - 3) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - 4) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať

c) 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),
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§ 98 ods. 7 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu 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 rozboru hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP);

d) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov
- (§ 29 ods.2 ZP)
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),

- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 7 písm. b/ 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);

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 (§ 239 ZP).

Článok 27

Záväzky odborovej organizácie

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 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 28

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 o BOZP Z. z. a o zmene a doplnení niektorých zákonov o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia (ďalej len zákon o BOZP) a zákona 319/2020 Z.z. 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/ 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 zdravotný stav a schopnosti (§ 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 a preukázateľne 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.2 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 alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu 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, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

j/ zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),

k/ znášať náklady spojené so zaistovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods.11 zákona o BOZP),

l/ vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§ 7 zákona č.377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),

m/ kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),

n/ umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP).

Článok 29

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 nezávažnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, 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 do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu

- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 30

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.

(2) 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.

(3) 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 rámci schválených zásad pre tvorbu a použitie sociálneho fondu.

Článok 32

Starostlivosť o kvalifikáciu

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

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

(3) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu

- a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
- b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,

c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.

(4) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 33

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 0,25%
- (2) Základom na určenie ročného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (3) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe č.1 , ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 34

Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ raz ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy najneskôr do 15. februára nasledujúceho roka.

(2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári.

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

Mgr.art. Marián Švoňava
predseda ZO pri ZUŠ Brezno

PaedDr. Gabriela Pravotiaková PhD.
štatutárny zástupca zamestnávateľa

V Brezne dňa 20.12.2024

Príloha KZ č. 1

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu/ ďalej len SF/ v zmysle zákona č. 152/1994 z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok na môže poskytnúť aj rodinnému príslušníkovi zamestnanca a poberateľovi starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku, ktorého zamestnávateľ zamestnával v pracovnom pomere ku dňu odchodu do starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku.

Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

Celkový prídel do SF je tvorený:

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

zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Základom na určenie mesačného prídelu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.

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

Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. účtu SK82 5600 0000 0020 5541 6002 v PRIMA BANKE, pobočka Brezno. Fond sa tvorí v deň dohodnutý na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.

Nevyčerpaný zostatok fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.

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

Tvorba sociálneho fondu:

- povinný prídel vo výške **1, 25%** zo základu na určenie prídelu podľa § 3, ods. písm. a/, b/ zákona č. 152/ 1994 z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

-zostatok finančných prostriedkov sociálneho fondu z roku 2024 je 689,97 €

1./Rozpočet sociálneho fondu:**Tvorba:**

zostatok k 1. 1.2025	689,97 €
povinný prídelt 1, 25 %	4 800,00 €

Spolu príjmy :	5 489,97€
-----------------------	------------------

2./Čerpanie sociálneho fondu:**- príspevok na stravovanie:**

4 280 ks x 0,70 €	2 996,00 €
-------------------	------------

- príspevok na cestovné :	860,00 €
----------------------------------	-----------------

- regenerácia pracovnej sily :	1 000,00 €
---------------------------------------	-------------------

- sociálna výpomoc - nenávratná :	500,00 €
--	-----------------

Kultúrne podujatia, vzdelávacie aktivity, športové aktivity (liečenie, rehabilitácia, rekondičné pobyty a pod.)

500,00 €

5. Ostatné výdavky na ďalšiu realizáciu v oblasti starostlivosti o zamestnancov:

133,97 €

Spolu výdavky:	5 489,97 €
-----------------------	-------------------

Zásady použitia sociálneho fondu

1. Stravovanie :

V zmysle zákona č. 152 / 1994 Z. z o sociálnom fonde prispieva zamestnávateľ

zo sociálneho fondu zamestnancom, ktorí sa nemôžu stravovať

vo vlastných stravovacích zariadeniach a využívajú služby iných stravovacích jednotiek na jedno hlavné jedlo denne sumou **0,70 €**.

2. Príspevok na dopravu do zamestnania a späť :

Zamestnávateľ poskytne jedenkrát za 1. školský polrok a jedenkrát za druhý školský polrok príspevok na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorí do zamestnania dochádzajú dopravným prostriedkom .Vzdialenosť z trvalého bydliska a späť musí byť nad 20km! Ak je neprítomnosť zamestnanca vyššia viac ako 10 dní v mesiaci, príspevok za daný mesiac mu nepatrí. Zamestnanec je povinný o príspevok požiadať do 31. januára 2025 a do 30.6. 2025 vyplnením žiadosti, ktorá tvorí prílohu č.5 KZ. Príspevok sa bude odvíjať od vzdialenosti a počtu odpracovaných dní nasledovne:

Vzdialenosť	Počet odprac. dní v týždni	Príspevok za polrok
nad 20 km	1	10€
nad 20 km	2	20€
nad 20 km	3	30€
nad 20 km	4	40€
nad 20 km	5	50€

Predpokladaná suma príspevku na cestovné spolu : 860,00€

3. Sociálna výpomoc nenávratná:

a/ pri úmrtí zamestnanca, rodinného príslušníka / manžel , manželka , druh , družka, dieťa/ sa poskytne rodine pozostalých po predložení kópie úmrtného listu nenávratná sociálna výpomoc vo výške **500,00 €**.

4. Kultúra, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo SF sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení a spoločenských posedení so zamestnancami podľa rozpočtu SF.

5. Regenerácia pracovnej sily

Na základe záujmu zamestnancov pripraví zamestnávateľ zájazd na kultúrne podujatia, prispieva zamestnancom na vzdelávacie aktivity, športové aktivity (liečenie, rehabilitáciu, rekondičné pobyty a pod.) podľa vlastného výberu zamestnanca.

Ak rozhodnú členovia komisie je možné 1x ročne vyplatiť zamestnancom príspevok aj formou finančného príspevku.

Príspevok bude poskytnutý tým zamestnancom, ktorí sú k danému dňu v pracovnom pomere a odpracujú k tomuto termínu minimálne 3 mesiace.

Celková výška finančných prostriedkov podlieha súhlasu riaditeľa školy a predsedu odborovej organizácie. Z takto stanovenej sumy sa určí podiel na 1 zamestnanca.

Zásady tvorby a použitia sociálneho fondu, ktoré sú súčasťou kolektívnej zmluvy sú plané dňom schválenia.

Účinnosť nadobúdajú od 01.01.2025 do 31.12.2025.

odborovú organizáciu

za zamestnávateľa

V Brezne 20.12.2024

Základná organizácia OZ PŠaV pri ZUŠ, Krčulova 21, 977 01 ,Brezno**Zápisnica z členskej schôdze odborovej organizácie číslo 1/2025**

V Brezne, dňa 27.01. 2025

Prítomní: podľa prezenčnej listiny – členovia OZ, ostatní zamestnanci

Neprítomní: podľa prezenčnej listiny – členovia OZ, ostatní zamestnanci

Zapisovateľka: Lucia Košútová

Návrhová komisia: L. Košútová, M. Faško-Rudášová, M. Švoňava

Program:

1. Oboznámenie o kolektívnom vyjednávaní a podpísaní Kolektívnej zmluvy na rok 2025
 2. Oboznámenie členov OZ a ostatných zamestnancov ZUŠ Brezno s kolektívnou zmluvou na rok 2025.
 3. Diskusia.
-

1. O kolektívnom vyjednávaní informoval predseda odborovej organizácie ZUŠ Mgr. art. Marián Švoňava. Vyjednávanie prebehlo medzi ZUŠ Krčulova 21, 977 01 Brezno, zastúpenou PaedDr. Gabrielou Pravotiakovou, PhD. Riaditeľkou školy a Základnou organizáciou OZPŠaV pri ZUŠ , Krčulova 21, 977 01 Brezno zastúpeným Mgr. art. Mariánom Švoňavom splnomocnencom na uzavretie KZ.
2. Predseda odborovej organizácie oboznámil členov a ostatných zamestnancov ZUŠ Brezno s novou kolektívnou zmluvou na rok 2025. KZ bola vypracovaná v súlade so ZP,KZVS, ZOVZ, OVZ, pracovným poriadkom a zákone o BOZP.
3. Diskusia – žiadne príspevky.

Uznesenie: KZ bude vyvesená v zborovni ZUŠ Brezno. Podľa ZP zamestnávateľ oboznámi každého nového zamestnanca s KZ.

V Brezne, dňa 27.01. 2025.

Zapísala:

Základná organizácia OZPŠaV pri ZUŠ, Krčulova 21, 977 01 Brezno

Prezenčná listina k zápisnici z členskej schôdze odborovej organizácie číslo 1/2025

/ Oboznámenie o Kolektívnej zmluve na rok 2025/

Členovia ZO	Ostatní zamestnanci
Faško-Rudášová M.	Akurátna M.
Košútová L.	Akurátna Z.
Longauerová M.	Andrejkovič A.
Majerníková N.	Arutiunian K.
Mravcová V.	Bakoš O.A.
Olešňan P.	Cipárová J.
Patúš T.	Čižmár P.
Peruňský J.	Falisová K.
Pravotiaková G.	Gross. R.
Šoltéssová Z.	Hančák J.
Šulová Z.	Krella M.
Švoňavová A.	Laková L.
Švoňava M.	Lipová B.
*****	Nemky I.
*****	Potančoková M.
*****	Šajgalík M.
*****	Trangošová D.
*****	Zachenská I.

Základná umelecká škola, Krčulova 21, 977 01 BreznoKRITÉRIÁ URČUJÚCE PREROZDELENIE LIMITU OSOBNÝCH PRÍPLATKOV
PRE PEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV

- dodržiavanie pravidiel pracovného i vnútorného pracovného poriadku a náplne práce učiteľa

- výsledky kontrol /ŠŠI, zriaďovateľ a pod./

- vynikajúce výsledky počas celého školského roka - celková interpretačná a vedomostná úroveň žiakov učiteľa, kvalita triednych koncertov, príprava a účasť žiakov na školských koncertoch, príprava a úspechy žiakov na regionálnych, celoštátnych a medzinárodných súťažiach

- kvalita dištančného vzdelávania a s tým súvisiacich činností – nahrávanie a zverejňovanie triednych i verejných koncertov, výstav a iných predstavení, počet výstupov home officu na facebookovej a webovej stránke školy, využívanie a získavanie informácií potrebných k dištančnému vzdelávaniu, účasť na webinároch

- príprava školských vzdelávacích programov, práca na projektoch, príprava a tvorba učebných pomôcok, organizácia seminárov a metodických dní v rámci školy, okresu i regiónu

- príprava a organizácia školských akcií - koncerty, súťaže, výstavy

- príprava a účasť žiakov na akciách poriadaných mestom, kultúrnym strediskom a inými mestskými inštitúciami

- príprava a aktívna účasť učiteľa na školských koncertoch a akciách v meste

- aktívne účinkovanie učiteľa na koncertoch mimo mesta

- príprava žiakov na ďalšie profesionálne štúdium na konzervatóriách a školách s umeleckým zameraním, resp. vysokých školách

- vedenie PK, školského archívu, knižnice, písanie kroniky, účasť na pracovných a pedagogických poradách, školeniach BOZP a PO, aktualizácia panelu a web stránky, kvalita fotografickej dokumentácie z akcií školy, samostatnosť a iniciatíva, spolupráca s ostatnými pedagógmi

- dodržiavanie termínov pri odovzdávaní podkladov pre ďalšie spracovanie - tabuľky, nadpočetné hodiny, počty žiakov a pod., včasnosť a požadovaná kvalita zverených úloh.

**KRITÉRIÁ URČUJÚCE PREROZDELENIE LIMITU OSOBNÝCH PRÍPLATKOV
PRE NEPEDAGOGICKÝCH ZAMESTNANCOV**

- dodržiavanie pravidiel pracovného i vnútorného pracovného poriadku a náplne práce
- výsledky kontrol /zriaďovateľ, RÚVZ, poisťovne a pod./
- **čistota a poriadok v priestoroch školy i mimo nich, obzvlášť v čase mimoriadnej situácie. starostlivosť o areál školy, úprava kvetov, úprava priestorov po rekonštrukčných prácach a maľovaní**
- včasné nahlasovanie opráv a porúch, zabezpečovanie opráv
- **dodržiavanie termínov pri odovzdávaní pre ďalšie spracovanie – MsÚ, poisťovne a pod.**
- **požadovaná kvalita zverených úloh /inventarizácia, uzávierkové práce, rôzne štatistiky, fondy a pod.**

S kritériami prerozdelenia boli zamestnanci oboznámení na porade 30.8.2021.

Kritériá platia od 1.9.2021, pričom osobné príplatky je možné prerozdeľovať podľa výsledkov i každý mesiac.

.....
Mgr. art. Marián Švoňava
predseda ZO OZ

.....
PaedDr. Gabriela Pravotiaková, PhD.
riaditeľka ZUŠ

Meno/adresa.....

Základná umelecká škola

Krčulova 21

977 01, Brezno

Žiadosť o príspevok na dopravu do zamestnania a späť.

Na základe kolektívnej zmluvy uzatvorenej na rok 20..... a jej prílohy č.1 o zásadách pre tvorbu a použitia sociálneho fondu a jeho čerpaní, žiadam o príspevok na dopravu do zamestnania a späť za polrok kalendárneho roka 20..... .

Za vybavenie žiadosti ďakujem.

.....
podpis zamestnanca

V Brezne, dňa