

K o l e k t í v n a z m l u v a

uzatvorená dňa 01.01.2023 medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole, Poštová 58, Handlová zastúpenou Katarínou Dupkalovou, DiS. art. splnomocnenkyňou pre kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy /ďalej Odborová organizácia/

a

Základnou umeleckou školou, Poštová 58, Handlová, zastúpenou riaditeľom Mgr.art. Jánom Králikom, ArtD., štatutárnym zástupcom zamestnávateľa.

Prvá časť. Úvodné ustanovenia.

Článok 1 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 7 prvá veta stanov OZ PŠ a V na Slovensku. Oprávnenie zástupcu OZ rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z čl. 5 stanov OZ a z plnomocnenstva, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy.

Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 02.01.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľov rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie OZ a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva „KZ“, namiesto označenia Zákoník 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 skratka „KD“.

Článok 2 Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa.

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 3 Pôsobnosť, platnosť a účinnosť KZ.

Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

Táto kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. 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.

Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01.01.2023 a končí dňom 31. 12. 2023, alebo do času, pokiaľ nedôjde k uzatvoreniu novej KZ na ďalší kalendárny rok...

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy.**

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 „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

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

Článok 5 **Archivovanie KZ.**

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 10 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s KZ.**

Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a doručiť 1 vyhotovenie predsedovi OZ v lehote do 10 dní od jej podpísania.

Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda OZ s riaditeľom školy.

Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť.

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z KZ.

Článok 7 **Práca nadčas a odmeny.**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%. Zamestnávateľ môže zamestnancovi nariadiť prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín. Zamestnancovi s kratším pracovným časom nemožno nariadiť prácu nadčas, ale po dohode zamestnávateľa so zamestnancom môže vykonávať prácu nadčas nad rozsah jeho kratšieho pracovného času. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodina náhradného voľna. V tomto prípade mu mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas nepatrí.

Zamestnávateľ môže priznať zamestnancovi odmenu za:

- a) kvalitné vykonávanie pracovných činností alebo za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce,
- b) splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy,
- c) za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (jubilejná odmena, § 20 ods.1 písm. c/OVZ/.

Článok 8 Príplatky.

Zamestnávateľ umožní využívať účel osobného príplatku pre zamestnancov na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 zákona o VZ a kritéria na priznanie osobného príplatku).

Zamestnávateľ priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúceho odstavca určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 0,50 EUR nahor, vždy na začiatku školského roka a podľa potreby ho upravovať aj v priebehu roka v závislosti od výšky finančných prostriedkov určených na mzdy.

Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pomínú podmienky, na základe ktorých bol priznaný po prerokovaní s OZ.

Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov najviac však za 60 kreditov. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 0,50 EUR nahor. Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná na základe písomnej žiadosti od zamestnanca a predložení certifikátu o priznaní počtu kreditov od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec získal potrebný počet kreditov (§ 14 zákona o PZ). Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi odoberie ak si pedagogický zamestnanec uplatní požadovaný počet kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie (§50 zákona o PZ)

Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa, príplatok za výkon špecializovanej činnosti:

- a) ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok 5 % platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 % (§ 13b zákona o PZ)
- b) ak túto činnosť vykonáva v dvoch triedach alebo vo viacerých triedach, príplatok v sume 10 % platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 % (§ 13b zákona o PZ).

Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4% platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov (§ 13b zákona o PZ).

Článok 9 Platové podmienky, výplata platu a preddavku na mzdu .

Odmeňovanie zamestnancov je stanovené zákonom č.553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

Zamestnávateľ sa zaväzuje plat poukazovať zamestnancovi bezhotovostným prevodom na osobný účet zamestnanca, ktorého číslo zamestnanec oznámi zamestnávateľovi.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancom dovolenkový príspevok vo výške 180 € vo výplatnom termíne za mesiac jún a vianočný príspevok vo výške 180 € vo výplatnom termíne za mesiac november bežného roka, ak pracovný pomer zamestnanca trvá u zamestnávateľa najmenej tri mesiace a dĺžka PN zamestnanca nepresiahne 52 týždňov. Nárok na príspevok nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Príspevok bude vyplatený v mesiaci júl bežného roka vo výplate za mesiac jún bežného roka a v mesiaci december vo výplate za mesiac november bežného roka. Úprava príspevku sa poskytne podľa pracovného úväzku.

Zamestnávateľ umožní pracovníkovi v ojedinelých prípadoch požiadať o poskytnutie mimoriadnej zálohy v celkovej výške najviac 50% z čistej mesačnej mzdy, o ktorú pracovník požiada písomne do 25. dňa bežného mesiaca, v závislosti od výšky disponibilných finančných prostriedkov organizácie.

Článok 10 **Odstupné a odchodné.**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 ZP, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 6 ZP, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 11 **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe.**

Zamestnávateľ v zmysle § 7 ods. 4 OVZ určí tarifný plat nepedagogickým zamestnancom v najvyššej platovej tarife platovej triedy, 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.

Okruh pracovných činností vykonávaných zamestnancami sa vzťahuje na zamestnancov ekonomického oddelenia, upratovačku a školníka.

Článok 12 **Pracovný čas zamestnancov.**

V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hod. týždenne (bez obednej prestávky).

Zamestnanec má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno 1 deň s náhradou mzdy všetkým zamestnancom raz ročne na regeneráciu pracovných síl- branný deň.

Článok 13 **Dovolenka na zotavenie.**

Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.

Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť.
Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán.

Článok 14
Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie.

Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti KZ, ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 tejto KZ.

V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

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 15
Riešenie kolektívnych sporov.

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.

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 plnení záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky /ďalej ministerstvo/.

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 16
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností.

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.

Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu /§ 13 ods.6 ZP/.

Článok 17
Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie.

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 § 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť :

- a) priestor na jej pôsobenie
- b) možnosť počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom, využívanie internetu a telefónu
- c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov 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.

Článok 18

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti.

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ najmä :

1. spolurozhodovanie po dohode s odborovou organizáciou v nasledovných prípadoch :
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa /§ 12 zák. 552/2003/
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana /§ 74 ZP/
 - vydanie predpisov a pravidiel BOZPO /§ 39ods. 2 ZP/
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia /§ 91 ods.2ZP/
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas /§ 97 ods.6 a 9 ZP/
 - vymedzenie okruhu ťažkých telesných a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života, alebo zdravia zamestnancov/§ 98 ods.9 ZP/
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok /§ 111ods.1 ZP/
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky /§111 ods.2 ZP/
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu /§ 142 ods.4 ZP/
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce /§ 144 ods. 7 ZP/
 - určenie prídelu do SF, jeho čerpaní a použiti /zák.č.152/1994 Z.z. o sociálnom fonde/
 - b/ 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 jeden 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 /§ 29 ods.1 ZP/
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa a raz polročne/§47 ods.4 ZP/
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili /§ 48 ods.7 ZP/
 - o možnostiach pracovných miest na kratší čas a na ustanovený týždenný pracovný čas /§ 49 ods.8 ZP/
 - pri hromadnom prepúšťaní o :
 - a/ dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b/ počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
 - c/ celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
 - d/ dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať
 - e/ kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať /§ 73 ods.2 ZP/
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu /§ 73 ods.2,4 ZP/
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZPO /§ 6 nar. vl. Slovenskej republiky č.504/2002 Z.z. o podmienkach poskytovania OOP/
2. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä :
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov /§ 29 ods.2ZP/
 - opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov /§ 73 ods.2 ZP/
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom / §74 ZP/
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni /§ 93 ods. 3 ZP/
 - nariadenia práce na doma v dňoch pracovného pokoja /§ 94 ods. 2 ZP/
 - dočasné prerušenie výkonu práce / § 141 a ZP/

- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie / § 153 ZP/
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou / § 159 ods. 4 ZP/
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,19 € / § 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.c/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/
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno /136 ZP/ s náhradou mzdy funkcionárom výboru našej odborovej organizácie potrebnom na túto činnosť podľa predloženej pozvánky.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno /§ 138 ZP/ 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 školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, podľa potreby na základe predloženej pozvánky.

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie.

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

Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

Článok 20

Ochrana práce.

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a § 8 až 8 f/ zákona NR SR je číslo 330/1996 Zb. zákonov o BOZPO 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 riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude :
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie BOZP.
 - b) pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, 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 práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP.
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárii.
 - e) zaisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu.
 - f) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP..
 - g) vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti.

- h) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti.
- i) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev a obuv.
- j) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi.

Článok 21

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP.

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

Článok 22

Zdravotnícka starostlivosť.

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

Článok 23

Stravovanie.

1. V zmysle § 152 odst. 1 ZP je zamestnávateľ povinný zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy. Stravovanie zabezpečí formou stravovacích lístkov spoločnosti „Edenred“ v stravovacích zariadeniach označených uvedeným symbolom.
2. Hodnota stravného lístka je vo výške 5,10 €. Stravovanie zabezpečí zamestnávateľ vrátane dovolenky a prekážok v práci. Zamestnávateľ nemá povinnosť zabezpečiť stravovanie zamestnancom pri výkone práce kratšej ako 4 hodiny a pri poberaní DNP.
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 0,20 € na jeden stravný lístok.
4. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa § 152 ods. 3 ZP v sume 55 % ceny stravného lístka, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného.
5. Zamestnanec má nárok na stravný lístok v ten deň, keď odpracuje nepretržite viac ako štyri hodiny.
Pri zníženom pracovnom úväzku má zamestnanec nárok na stravný lístok v dni, na ktoré pripadá jeho pracovná smena (podľa rozvrhu vyučovacích hodín, platného ku dňu poskytnutia stravného lístka), a keď v nej odpracuje nepretržite viac ako štyri hodiny.

Ak je zamestnanec zamestnaný u zamestnávateľa na plný úväzok, organizácia neskúma platný rozvrh vyučovacích hodín ku dňu poskytnutia stravného lístka. Pri plnom pracovnom úväzku má zamestnanec nárok na plný počet stravných lístkov podľa bodu 2./článku 23 tejto KZ.

Článok 24 **Vzdelávanie zamestnancov.**

Zamestnávateľ umožní starať sa o prehlbovanie kvalifikácie podľa potrieb zamestnávateľa, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii. Zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon dohodnutej práce v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie.

Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu podľa potrieb zamestnávateľa a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, zamestnávateľ poskytne pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenia podľa platných predpisov.

Článok 25 **Sociálna oblasť a sociálny fond.**

Dočasná pracovná neschopnosť:

Zamestnávateľ v zmysle § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov zamestnancovi vyplatí náhradu príjmu od prvého do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 80% denného vymeriavacieho základu.

Sociálny fond:

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

Celkový prídelený do SF je tvorený :

a/ povinným prídelením vo výške 1,0 %

b/ ďalším prídelením vo výške 0.05 % zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Zásady používania finančných prostriedkov zo SF:

1. príspevok na stravu je stanovený vo výške 0,20 € na jeden skutočne odobratý obed. Výška príspevku na 1 obed môže byť v priebehu roka zamestnávateľom upravená /znížená alebo zvýšená/ podľa výšky tvorby finančných prostriedkov SF po dohode s odborovou organizáciou.
2. Príspevok na úhradu výdavkov do zamestnania a späť sa poskytuje raz ročne vo výške jednomesačného cestovného pri päťdňovom pracovnom týždni. Pri kratšom pracovnom týždni prináleží zamestnancovi alikvotná čiastka.
3. Zostatok fondu použije zamestnávateľ na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily a na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily bude zamestnávateľ poskytovať na základe predložených dokladov, alebo je možné poskytovať príspevok aj paušálne, t.j. bez dokladovania. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily paušálne, sa poskytuje raz ročne podľa výšky zostatku FP na účte SF v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania.
4. Zamestnávateľ poskytuje príspevok z fondu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom pre oblasť pracovnoprávných vzťahov.
5. Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok z fondu na účely odmeňovania za prácu.
6. Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom v oblasti sociálnej politiky finančné dary , najviac vo výške 50,- €, pri pracovných a životných jubileách /dosiahnutie 50 a 60 rokov veku/ a významných životných situáciách zamestnancov /jubileum, pri prvom odchode do dôchodku všeobecne, pri narodení dieťaťa/.

Štvrtá časť

Článok 26 Záverečné ustanovenie

Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exempláre.

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

V Handlovej, dňa 01.01.2023

základná organizácia OZ

štatutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha č.1 : Tvorba a použitie SF na rok 2023

Príloha číslo 1.) ku KZ zo dňa 01.01.2023:

Tvorba a použitie sociálneho fondu na rok 2023

Tvorba sociálneho fondu:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

- e) povinný prídel vo výške 1 %
- f) ďalší prídel vo výške 0,05 % súhrnu funkčných plátov
- g) zostatok z predchádzajúceho obdobia

Povinný prídel a ďalší prídel je tvorený zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

Zostatok SF z roku 2021	160,24 €
Predpokladaná tvorba SF na rok 2022	2.900,-- €
SPOLU:	3.060,24 €

Použitie sociálneho fondu:

Použitie SF v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov a zákonom č. 375/1996 Z. z. o zásadách používania finančných prostriedkov zo SF :

- príspevok na stravovanie v sume 0,20 € na jedno hlavné jedlo/stravný lístok
- príspevok na dopravu do zamestnania a späť – raz ročne vo výške bežného cestovného
- na regeneráciu pracovnej sily bude zamestnávateľ poskytovať na základe predložených dokladov, alebo aj paušálne, t.j. bez dokladovania. Príspevok na regeneráciu pracovnej sily paušálne, sa poskytuje raz ročne všetkým zamestnancom, podľa výšky zostatku FP na účte SF v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania.
- ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Zásady používania finančných prostriedkov zo SF

1. príspevok na stravu je stanovený vo výške 0,20 € na jeden obed/stravný lístok. Výška príspevku na 1 obed/stravný lístok môže byť v priebehu roka zamestnávateľom upravená /znížená alebo zvýšená / podľa výšky tvorby finančných prostriedkov v SF.
2. príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť sa poskytuje raz ročne vo výške jednomesačného cestovného pri päťdňovom pracovnom týždni. Pri kratšom pracovnom týždni prináleží alikvotná čiastka.
3. zostatok fondu použije zamestnávateľ na služby ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily a na ďalšiu realizáciu podnikovej sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov.
4. Zamestnávateľ poskytuje príspevok z fondu v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou osobitným predpisom pre oblasť pracovnoprávných vzťahov.
5. Zamestnávateľ nesmie poskytovať príspevok z fondu na účely odmeňovania za prácu.
6. Finančné dary, najviac vo výške 50,- €, pri pracovných a životných jubileách a významných životných situáciách zamestnancov
7. Zo zostatku fondu v oblasti sociálnej politiky zamestnávateľ poskytne 1x ročne zamestnancom nákupné poukážky.

Mgr.art. Ján Králik, ArtD.
riaditeľ školy

Dodatok č. 1

ku kolektívnej zmluve na rok 2023 zo dňa 01.01.2023

*od 1.6.2023 sa mení v článku **23 – Stravovanie**, bod číslo 2.) v Kolektívnej zmluve na rok 2023 zo dňa 01.01.2023 nasledovne :

Hodnota stravného lístka je vo výške 5,48 €. Stravovanie zabezpečí zamestnávateľ vrátane dovolenky a prekážok v práci. Zamestnávateľ nemá povinnosť zabezpečiť stravovanie zamestnancom pri výkone práce kratšej ako 4 hodiny a pri poberaní DNP.

V Handlovej, dňa 31.05.2023

základná organizácia OZ

štatutárny zástupca zamestnávateľa

