

Základná umelecká škola
Záhradná 46/1, 976 46 Valaská

Kolektívna zmluva

uzatvorená podľa § 2 a 3 zákona č. 2/ 1991

o kolektívnom vyjednávaní zb. zákona v znení neskorších predpisov

medzi

ZUŠ Valaská v zastúpení riaditeľkou školy Mgr. Adriánou Škrváňovou

a

ZO OZ PŠaV na Slov. Zdr. ZŠ v okrese Brezno v zastúpení
predsedníčkou ZO Bc. Martinou Škantárovou

za odborovú organizáciu

za zamestnávateľa

Vo Valaskej

Časť I.

Úvodné ustanovenie

Článok 1

Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

1. Táto kolektívna zmluva upravuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a starostlivosti o zamestnancov.
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na týždenný pracovný čas 15 hod. a viac týždenne. Kolektívna zmluva sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohody o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Kolektívna zmluva sa uzatvára na obdobie **od 01.01. 2016 do uzatvorenia novej KZ.**

Článok 2

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu. Oprávnenie zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľky školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
2. ZO OZ PšaV na Slov. má právnu subjektivitu podľa zákona č.83 /1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.7 Stanov OZ PšaV na Slov.

Článok 3

Uznanie odborovej organizácie

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 až 232 ZP, ktorými sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto 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 kolektívnej zmluvy.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu kolektívnej zmluvy 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 tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné a zaväzujú sa ich prijať v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným predpisom.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje do 10 dní od podpísania KZ ju rozmnožiť a doručiť predsedovi odborovej organizácie.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s KZ do 15 dní od jej podpísania. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda ZO s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou je prezenčná listina.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru pošle zamestnávateľ za účelom oboznámenia sa s KZ za predsedom odborovej organizácie najneskôr do 5 pracovných dní od podpísania zmluvy.

Časť II.

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, individuálne práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy a riešenie sťažností

Článok 7

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru. Zaväzujú sa, že na riešenie kolektívnych sporov za účelom uzatvorenia dodatku ku KZ nepoužijú krajný prostriedok, alebo výluku v zmysle zákona č.2/1990 Zb. o kolektívnom vyjednávaní, ak nedôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ. Právo na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je dotknuté a zmluvné strany sa ho zaväzujú nespochybňovať.
2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu použiť krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu t. j. štrajk a výluku pri splnení zákonných podmienok a podmienok tejto KZ.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ /ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi v dobe účinnosti KZ/.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce a sociálnych vecí a rodiny Slov. republiky /ďalej len ministerstvo/.
3. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol kolektívny spor.
4. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, alebo rozhodcu v zmysle ods. 2, alebo 3 tohto článku, tak, že zmluvná strana ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, alebo rozhodcu zaplatí druhej strane sankciu za neplnenie dohodnutého záväzku v sume € 331,94 . Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie v prípade zaplatenú pokutu použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnancov na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpektorátu práce alebo na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne. Za týmto 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. 6 ZP/.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 4 Zákonníka práce / ďalej len ZP/ sa zamestnávateľ zaväzuje po dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť:
 - a) miestnosť v ktorej bude rokovať výbor odborovej organizácie.
 - b) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a tohto ods
 - c) zaplatiť nevyhnutné výdavky spojené s prevádzkou ZO na svoj náklad
 - d) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenie zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisia s oceňovaním zamestnancov
 - e) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní
2. Činnosť príslušného odbor. orgánu, ktorá bezprostredne súvisí s plnením úloh zamestnávateľa sa považuje za výkon práce. Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov OZ PšaV na Slov. na výkon funkcie v rozsahu:

Predsedom ZO 10 dni v roku.

 - a) zamestnávateľ poskytne funkcionárom odborovej organizácie pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy na účasť na vzdelávaní / § 137 ZP/.
 - b) členovia príslušného odborového orgánu nesmú byť za plnenie úloh vyplývajúcich z výkonu funkcie zamestnávateľom znevýhodňovaní ani inak postihovaní
 - c) zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancov, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich

Článok 11
Náklady na kolektívne vyjednávanie,
zrážky členských príspevkov

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomnej dohody so zamestnancom vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca za účelom odvodu členských príspevkov v sume a termínoch určených dohodou o zrážkach zo mzdy.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 12
Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán
v pracovnoprávnej oblasti

1. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom odborového orgánu na utváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok
 - kolektívnym vyjednávaním
 - spolurozhodovaním
 - prerokovaním
 - právom na informácie
 - kontrolnou činnosťou
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť si povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto kolektívnej zmluvy najmä:
 - a) **vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie v nasledujúcich prípadoch**
 - čerpanie prostriedkov zo sociálneho fondu
 - výpoveď, alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa
 - opatrenia týkajúce sa rozvrhnutia pracovného času
 - prijatie plánu dovolení na príslušný kalendárny rok
 - termín výplaty mzdy
 - vydanie pravidiel o ochrane práce BOZP
 - b) **vopred prerokovať s odborovou organizáciou:**
 - opatrenia , ktoré sa budú uskutočňovať za účelom vytvárania podmienok na efektívne zamestnávanie zamestnancov, žien, a zamestnancov so zníženou pracovnou schopnosťou
 - zásadné otázky sociálnej politiky zamestnávateľa
 - opatrenia , ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov
 - opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov
 - opatrenia na zlepšovanie pracovného prostredia a ochranu práce
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru so zamestnancom

- organizačné zmeny zamestnávateľa , jeho časti, zmena právnej formy zamestnávateľa
 - vykonávanie periodických previerok BOZP
 - odstraňovanie zistených nedostatkov v oblasti BOZP
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania ochranu zdravia zamestnancov
 - rozhodnutia o náhrade škody a obsah dohody o spôsobe je úhrady
 - spôsob a rozsah náhrady škody pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania
- c) informovať odborovú organizáciu najmä o:**
- zásadných otázkach svojho rozvoja
 - novo uzatvorených pracovných pomeroch
 - zámeroch personálnych zmien
 - záväzných ukazovateľoch rozpočtu a následných rozpočtových opatreniach škôl a školských zariadení
- d) kontrolná činnosť**
vytvoriť riadne podmienky na vykonávanie kontrol v zmysle usmernenia MŠ SR, MPSVaR SR a OZ PšaV č. j. 3790 /97 III/ 11 zo dňa 1. 12. 1997
- e)** zamestnávateľ bude delegovať kompetentných zamestnancov na rokovanie výboru ZO OZ PšaV
- f)** zamestnávateľ bude pozývať predsedu ZO OZ PšaV na Slov. na pracovné porady s vedúcimi zamestnancami školy

Článok 13

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto kolektívnej zmluvy dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku 7 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmiernu z jej strany ako aj zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov s kolektívnej zmluvy.
4. Členovia príslušného odborového orgánu sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno zverejniť.

Článok 14

Pracovnoprávne vzťahy a zamestnanosť

1. Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať a riadiť prácu zamestnancov.
2. Zamestnávateľ umožní odborovej organizácii oboznámiť sa s organizačným poriadkom a štatútom organizácie v etape ich tvorby.

3. Zamestnávateľ vydá pracovný poriadok resp. uskutoční jeho zmeny len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak je neplatný.

Článok 15

Pracovný čas, rozvrhnutie pracovného času

1. Pracovný čas zamestnanca je najviac 37 a ½ hodín týždenne.
2. Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v dvoch zmenách je najviac 36 a ¼ hodiny týždenne.
3. Zamestnancovi, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý vo všetkých zmenách, alebo v nepretržitej prevádzke má pracovný čas maximálne 35 hodiny týždenne.
4. Týždenný pracovný čas pedagogických zamestnancov pozostáva z času počas ktorého pedagogickí zamestnanci vykonávajú výchovno-vyučovaciú činnosť a z času, počas ktorého vykonávajú ostatné činnosti súvisiace s pedagogickou činnosťou. Rozsah výchovno-vyuč. činnosti ustanovuje nar. vlády SR č.422/ / 2009 Zb. v znení neskorších predpisov.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou mimo pracoviska.
6. Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len vo výnimočne a to po prerokovaní s príslušným odborovým orgánom.

Článok 16

Dovolenka na zotavenie

1. Základná výmera dovolenky zamestnancov sa zvyšuje nad rozsah ustanovený v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce o jeden týždeň.
2. Dobu čerpania dovoleniek určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek určeného s predchádzajúcim súhlasom príslušného odborového orgánu.
3. V odôvodnených prípadoch po vzájomnej dohode zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať dovolenku aj mimo termínu hlavných resp. vedľajších prázdnin.
4. Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.
5. Náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku štyri týždne základnej dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená s výnimkou, ak nemohol vyčerpať dovolenku z dôvodu skončenia pracovného pomeru.

Článok 17

Zamestnanosť

1. Zmeny v zamestnanosti, návrhy racionalizačných opatrení a organizačné zmeny prerokuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou pred ich realizáciou. Informuje o dôvodoch takýchto opatrení a konkretizuje okruh zamestnancov, ktorých sa tieto opatrenia týkajú. Odborová organizácia bez zbytočného meškania uplatní svoje argumenty na zvýšenú ochranu zamestnancov.
2. Kritériá postupu pri uvoľňovaní zamestnancov z organizačných dôvodov:

- dosiahnutie fyzického veku pre odchod na starobný dôchodok
- nespĺňanie podmienok kvalifikovanosti
- opakujúce sa písomne preukázateľné nedostatky pri plnení pracovných povinností.

Článok 18

Porušenie pracovnej disciplíny

1. Zamestnávateľ v pracovnom poriadku vymedzí okruhy, ktoré považuje za závažné porušenie pracovnej disciplíny a porušenie pracovnej disciplíny zvlášť hrubým spôsobom.
2. Výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa je zamestnávateľ povinný vopred prerokovať s príslušnou odborovou organizáciou, inak je neplatné.

Článok 19

Pracovná zmluva, vznik pracovného pomeru

1. Pred uzatvorením pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má vykonávať prácu.
2. Podľa zákona č.552 /2003 Z. z. zamestnanec musí spĺňať predpoklady na vykonávanie prác vo verejnom záujme.
3. V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom písomne dohodnúť druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a ďalšie podmienky v zmysle platných predpisov a ZP.

Článok 20

Pracovný pomer na určitú dobu

V zmysle § 48 ods. 4 písmeno d) Zákonníka práce zamestnávateľ pri zabezpečovaní umeleckej výchovy a vzdelávania v hudobnom, výtvarnom a tanečnom odbore môže opätovne uzatvárať pracovný pomer na dobu určitú.

Dôvod:

- každoročne pohyblivý počet žiakov – dobrovoľné mimoškolské vzdelávanie
- uzatváranie stavu prijatých žiakov až k 15. septembru príslušného školského roka

Doba trvania pomeru: podľa rozhodnutia národnej rady SR, ktorý novelizoval zákon o pedagogických zamestnancoch a je platný od 1. 1. 2015 sa pracovný pomer na dobu určitú s pedagogickým zamestnancom v kategórii učiteľ a korepetítor, uzatvára najkratšie do 31. augusta daného roku.

Časť III.

Záväzky a práva zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 21

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

1. Platové podmienky

- a) zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č.553/2003 Zb.
- b) zamestnávateľ sa zaväzuje pri stanovení miery vyučovacej činnosti učiteľov a činnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov dodržiavať nariadenie vlády SR č. 422/2009 Z. z. o miere vyučovacej činnosti učiteľov a činnosti výchovnej práce ostatných pedagogických zamestnancov.
- c) zamestnávateľ vydá vnútorný mzdový predpis po dohode s odborovou organizáciou, ktorý bližšie upraví dohodnuté podmienky odmeňovania, ktoré nie sú obsiahnuté v kolektívnej zmluve

2. Osobné príplatky

- a) zamestnancovi na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov sa zaväzuje zamestnávateľ poskytovať osobný príplatok
- b) zamestnávateľ pre priznanie osobných príplatkov ako motivačnej zložky mzdy vyčlení do 6 % v rámci limitu mzdových prostriedkov
- c) podmienky a výšku poskytovania osobných príplatkov určí zamestnávateľ na začiatku školského roka alebo ak dôjde k zmene platových predpisov, alebo k zmene jednorazových rozpočtových opatrení
- d) riaditeľ školy, zástupca riaditeľa školy vypracujú vo svojej pôsobnosti písomné kritéria na prerozdelenie osobných príplatkov, ktoré prerokuje s príslušnou odborovou organizáciou

3. Príplatok za špecializované činnosti

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý okrem odbornej pedagogickej činnosti alebo odbornej činnosti vykonáva špecializované činnosti, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti. Špecializovanou činnosťou je činnosť

- a) triedneho učiteľa
- b) začínajúceho učiteľa
- c) uvádzajúceho pedagogického zamestnanca
- d) a uvádzajúceho odborného zamestnanca

Pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

Pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, (§ 13b OVZ).

Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického

zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

Pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.

4. Kreditový príplatok

Kreditové príplatky sú priznávané v zmysle Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Zákona č. 390/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č.317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch.

5. Príplatok za riadenie

- a) vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený,
- b) vedúcemu pedagogickému zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24 %.

6. Príplatok za prácu v noci, v sobotu alebo v nedeľu, vo sviatok

- a) zamestnancovi patrí za hodinu práce v noci príplatok v sume 25 % hodinovej sadzby funkčného platu,
- b) zamestnancovi patrí za hodinu práce v sobotu, alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby funkčného platu,
- c) zamestnancovi patrí za hodina práce vo sviatok príplatok v sume 100 % hodinovej sadzby funkčného platu,
- d) ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodli na čerpaní náhradného voľna patrí mu za hodinu práce náhradné voľno, v tomto prípade mu príplatok nepatrí.

7. Odmeny

Zamestnávateľ bude poskytovať odmeny zamestnancom:

- za splnenie mimoriadnych pracovných úloh
- za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 roku veku vo výške funkčného platu zamestnanca.

8. Zaradovanie zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti remeselné a manuálne s prevahou fyzickej práce

- upratovačka ZUŠ 3/12
- kurič 3/12

Článok 22

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 učiteľov a ostatných pedagogických zamestnancov považuje vyučovacia alebo výchovná činnosť prevyšujúca určenú týždennú mieru vyučovacej resp. výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov podľa nariadenia vlády SR č. 422/ / 2009 Z. z. a pracovného poriadku pre pedagogických zamestnancov školy a školských zariadení.
3. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi príslušná čas funkčného platu zvýšená o 30 %. Ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zvýšená o 60 % hod. sadzby funkčného platu ak sa so zamestnávateľom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna.

Článok 23

Odstupné a odchodné

Odstupné

1. Zamestnanec má v prípade rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa v dôsledku organizačných zmien, alebo racionalizačných opatrení v zmysle § 63 ods. 1 písm a) a b) právny nárok na odstupné vo výške:
 - a) najmenej jedného funkčného platu, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov
 - b) najmenej dvoch funkčných plátov ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 10 rokov
 - c) najmenej troch funkčných plátov ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov
 - d) najmenej štyroch funkčných plátov ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 20 rokov
2. Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.
3. Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.
4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou, alebo dohodou z dôvodu uvedeného v § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce a ktorý bude vykonávať práce spojené likvidáciou až do skončenia likvidácie zamestnávateľa odstupné vo výške uvedenej v písmene a).

Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosť vykonávať prácu je viac ako 70%, predčasný starobný dôchodok, poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odchodné vo výške jeho dvoch funkčných platov, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru, alebo bezprostredne po jeho skončení.

Článok 24 Výška náhrady príjmov

Od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti sa výška denného vymeriavacieho základu zvyšuje na 60 % denného vymeriavacieho základu.

Článok 25 Dôležité osobné prekážky v práci

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi ďalšie pracovné voľno s náhradou mzdy nad rámec § 141 na vybavenie dôležitých osobných a rodinných záležitostí, ktoré nie je možné vybaviť mimo pracovného času v rozsahu 2 pracovných dní za kalendárny rok.

Článok 26 Výplata platu

Výplata platu sa realizuje raz mesačne najneskôr do 15. dňa v príslušnom mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca. Plat zasiela zamestnávateľ zamestnancom na osobné účty, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

IV. časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov podniková sociálna politika

Článok 27 Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti v súlade s ustanoveniami §146 a § 147 ZP a zákonom NR SR č. 124//2004 Z. z v znení zákona č.309/2007 je povinný vytvárať pre zamestnancov podmienky pre bezpečnú a nezávadnú prácu.
2. Zamestnávateľ v záujme toho bude :
 - a) zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP
 - b) sústavne oboznamovať s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP, tak vedúcich zamestnancov, ako aj 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 inými predpismi na zaistenie BOZP
 - d) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárii
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu, oznamovať ich príslušným orgánom a vykonávať opatrenia na ich úpravu
 - f) neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti , ak zamestnanec nevykonával prácu o ktorej sa dôvodne domnieval, že bezprostredne ohrozuje zdravie alebo života
 - g) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie a čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv
 - h) tieto osobné ochranné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
 - i) vydávať zoznam poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov
 - j) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách

Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia podľa zákona č. 377/2004 Z.

Článok 28

Kontrola odborových orgánov

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude:
 - 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 zariadenia zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s ochrannými pracovnými prostriedkami
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazov zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetriť
 - c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ich ďalšiu prácu
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
 - e) zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP
3. O vykonaných opatreniach podľa písmena c), d) predchádzajúceho odseku odborové orgány bez meškania upovedomia orgán štátneho odborného dozoru nad bezpečnosťou práce.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne:
 - a) 1x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - b) 1x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov

Článok 29

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

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

Článok 30

Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 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 bude zabezpečovať stravovanie zamestnancov podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, alebo prostredníctvom právnickej, alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby.
3. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55 % hodnoty jedla najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 119 /1992 Zb. v znení neskorších predpisov.
4. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi finančný príspevok v sume uvedenej v ods.3, len ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky práce na pracovisku alebo ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie podľa ods. 2.
5. 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 finančných prostriedkov.
6. Zamestnávateľ umožňuje stravovanie zamestnancom aj na kratší pracovný čas.

Článok 31

Starostlivosť o kvalifikáciu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, alebo jej zvyšovanie.
2. Zamestnávateľ pre zabezpečovanie rekvalifikácie bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky v zmysle zákona o zamestnanosti v súlade s potrebami školy a školského zariadenia aj prostredníctvom úradu práce.
3. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 32

Sociálny fond

1. Sociálny fond je fondom zamestnávateľa na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov. Príspevok zo soc. fondu sa poskytuje zamestnancom organizácie a ich rod. príslušníkom v súlade so zásadami pre používanie sociálneho fondu
2. Počas roka sa jednotlivé položky sociálneho fondu môžu upravovať po vzájomnej dohode zmluvných strán.
3. Nevyčerpané prostriedky prechádzajú do nasledujúceho roku.

4. Zamestnávateľ realizuje prídely na účet sociálneho fondu v deň dohodnutý na výplatu platu mesiaci. Zúčtovanie prídelu sociálneho fondu vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho kalendárneho roku.
5. Za dodržiavanie zásad používania prostriedkov zo sociálneho fondu zodpovedá poverený zamestnanec zamestnávateľa. Všetky výdavky podliehajú schváleniu zamestnávateľa a príslušnej odborovej organizácie.
6. Tvorba, zásady a použitie sociálneho fondu tvoria prílohu č. 1 tejto KZ .
7. Výška tvorby soc. fondu na rok 2016. Zamestnávateľ tvorí povinný prídely vo výške 1,05 % zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Článok 33

Doplnkové dôchodkové pripoistenie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevkov na DDP za podmienok v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve.
2. Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku zamestnávateľa na DDP najmenej vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDP v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a so zamestnancom.

V. časť

Záverečné ustanovenie

Článok 34

1. Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať polročne formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za 1. polrok najneskôr do 15. augusta, za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
2. Táto kolektívna zmluva je vyhotovená v piatich exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch .
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

.....
za odborovú organizáciu

.....
za zamestnávateľa

Vo Valaskej dňa.....

Príloha č. 1
Sociálny fond

Tvorba sociálneho fondu:

- povinný prídela vo výške 1, 05 % zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok
- zostatok k 13. 1. 2016

Rozpočet sociálneho fondu:

Tvorba:

zostatok k 13. 1. 2016	1049,98 €
povinný prídela 1,05 %	1147,20 €

Spolu:	2198,18 €
--------	------------------

Použitie sociálneho fondu:

1. príspevok na závodné stravovanie:

260 x 0,20 x 12 = 528

rozpočet	624,00 €
-----------------	-----------------

2. sociálna výpomoc nenávratná:

pri úmrtí rodinného príslušníka

rozpočet	100,00 €
-----------------	-----------------

3. liečebná starostlivosť: /100/

rozpočet	200,00 €
-----------------	-----------------

4. regenerácia pracovnej sily:

vzdelávacie, športové a

kultúrno-spoločenské podujatia

rozpočet	1244,18 €
-----------------	------------------

5. príspevok na úhradu nákladov odbor. org.: 30,00 €

Spolu:	2198,18 €
---------------	------------------

Zásady použitia sociálneho fondu:

1. Stravovanie.

V zmysle zákona č. 152/1994 Z. z o sociálnom fonde prispieva zamestnávateľ zo sociálneho fondu zamestnancom na zabezpečenie stravovania, na jeden stravný lístok sumou 0,20 €.

2. Sociálna výpomoc nenávratná.

Pri úmrtí rodinného príslušníka sa poskytne sociálna nenávratná výpomoc 100,00 € zamestnancovi po predložení kópie úmrtného listu - manžel, manželka, druh, družka, dieťa.

3. Liečebná starostlivosť.

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na úhradu liečebných nákladov do výšky 100 €, 1x za 3 roky na základe žiadosti zamestnanca a po predložení potvrdenia o zvýšených nákladoch s liečbou /zuby, okuliare, rehabilitácia/.

5. Vzdelávacie a športové aktivity.

Na základe záujmu zamestnancov pripravíme zájazd na kultúrne podujatia. Zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou pripraví pri príležitosti dňa učiteľov kultúrno-spoločenský večer, na konci školského roka zabezpečí občerstvenie v rámci branno-športového dňa.

6. Príspevok na úhradu nákladov odborovej organizácie.

Zamestnávateľ prispeje na činnosť odborovej organizácie a jej nákladov vynaložených na spracovanie analýz a expertíz nevyhnutných na kolektívne vyjednávanie medzi odborovým orgánom a zamestnávateľom sumu vo výške 0,05 % prídelu do sociálneho fondu.

.....
za odborovú organizáciu

.....
za zamestnávateľa

Vo Valaskej dňa