

Kolektívna zmluva
na rok 2021

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 19.2.2021 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole Ladislava Mokrého, Moyzesova ul. 1737/22, 955 01 Topoľčany , IČO: 42367433, zastúpenou Janou Michaličkovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 15. 1. 2021 (ďalej ZO)

a

Základnou umeleckou školou Ladislava Mokrého so sídlom v Topoľčanoch, Moyzesova ul.č.1737/22, IČO: 378 64 742, zastúpenou Mgr. Hanou Ferancovou , 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 a podľa článku 5 ods.6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2.bod b. stanov odborovej organizácie a splnomocnenia zo dňa 15.1.2021, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Janu Michaličkovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 15.1.2021 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.4.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
- (4) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“ a základná organizácia odborového zväzu (ZOOZ).

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
- (2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
- (3) Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti
- (4) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami a *nadobudne účinnosť dňom nasledujúcim po jej zverejnení na webovom sídle školy.*
(zákon č.211/2000 Z.z. o slobodnom prístupe k informáciám § 5)
- (5) **Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1.januára 2021 a končí dňom 31. decembra 2021**

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia, ktoré sa zakladajú na finančných nárokoch a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v troch rovnopisoch ju doručiť predsedovi ZOOZ v lehote 10 dní od jej podpísania.
- (2) ZOOZ sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. *V roku 2021 z dôvodu Koronavírusu Covid 19 budú zamestnanci osobne oboznámení s KZ pri opätovnom začatí prezenčnej výučby v škole, zverejnená bude na webovom sídle školy pre všetkých zamestnancov.* Termín stretnutia

zamestnancov dohodne predseda ZOOZ s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.

- (3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 6

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- (1) Zamestnávateľ pri priznávaní a vyplácaní všetkých príplatkov, odmien a náhrad zamestnancovi, bude rešpektovať Zákon č. 553/2003 Z.z., -Zákon o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a taktiež podmienky aktuálne platnej Vyššej kolektívnej zmluvy.
- (2) Pri vyplácaní príplatkov bude zamestnávateľ uplatňovať princíp výhodnosti, čiže bude postupovať pri vyplácaní príplatkov buď podľa Zákona 553/2003 Z.z.,(§ 16 až § 19a)alebo podľa Zákonníka práce(§ 121 až §123), podľa toho, ktorý bude pre konkrétny príplatok výhodnejší pre zamestnanca.
- (3) Ak sa zamestnávateľ dohodne so zamestnancom na kratšom pracovnom čase, peňažné plnenia mu patria v pomernej výške zodpovedajúcej dĺžke dohodnutého pracovného času (§27 ods. 1 Zákona č.553/2003Z.z.) okrem príplatku triedneho učiteľa(§13b ods1), uvádzajúceho pedagogického zamestnanca (§13b ods2), ktoré im budú priznané a vyplatené v plnej výške.
- (4) **Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.novembra 2021 najmenej 6 mesiacov odmenu podľa §20 ods. 1 písm. g) Zákona 553/2003 Z.z., minimálne v sume 100 eur.** Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.
- (5) Riaditeľ školy pri príprave rozvrhu hodín presne rozvrhne predovšetkým základný úväzok pedagogického zamestnanca a osobitne určí hodiny vyučovacej činnosti prevyšujúce tento základný úväzok, ktoré sa budú považovať za prácu nadčas. Základné úväzky a nadčasové hodiny prerokuje riaditeľ školy s predsedníčkou ZOOZ (zákon 138/2019 Z.z.)
- (6) Príplatky za profesijný rozvoj upravuje § 14 e. Príplatky získané pred 1.9.2019 budú zamestnancom vyplácané do 31.8.2026 (§32 g zákona č. 553/2003 prechodné ustanovenie)
- (7) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri **dosiahnutí 50 a 60 rokov veku** sumu vo výške **500,00.- €** (§ 20 ods.1 písm. c/ ZP).

Článok 7

Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za

vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ) v závislosti od rozpočtu ZUŠ L. Mokrého.

- (2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria pre priznanie OP vypracované zamestnávateľom.
- (3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať alebo znížiť priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria). Uvedené zamestnávateľ prerokuje s predsedom ZOOZ (ZP od 1.1.2020)

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 14. deň nasledujúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu, prípadne na viac účtov určených zamestnancom.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje zrážať zo mzdy príspevkov Odborového zväzu zamestnancom, ktorí sú členmi ZO OZ a majú podpísanú so zamestnávateľom Dohodu o zrážkach zo mzdy. Zrážka bude následne odvedená na účet Odborového zväzu najneskôr do konca mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý bola zrážka vykonaná..

Článok 9

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, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné (§76 ods.1 ZP), a to vo výške:
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, z dôvodu úrazu alebo choroby z povolania ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení (§76a ods.1 ZP).
- (3) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti

podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení. (§76a ods.2 ZP).

- (4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie za podmienok v **sume 15 € na základe Oznámenia o zmene príspevku zamestnávateľa –III. pilier zo dňa 18.12.2020.**
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na doplnkové DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 11

Určenie platu nepedagogickým zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat nepedagogickým zamestnancom v rozpätí najnižšej a najvyššej platovej tarify a platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako minimálna mzda pre rok 2021 (623.-€)

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa ustanovuje pracovný čas zamestnancov na 37 a ½ hodiny týždenne. Do pracovného času nie je zahrnutá prestávka na obed.
- (2) Týždenný pracovný čas PZ tvorí čas, v ktorom PZ vykonáva priamu výchovno-vzdelávaciu činnosť, a čas, v ktorom PZ vykonáva ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou. Zamestnávateľ umožňuje v zmysle Pracovného poriadku PZ ZUŠ L. Mokrého, príloha č.1, vykonávať ostatné činnosti súvisiace s priamou výchovno-vzdelávacou činnosťou vrátane vzdelávania mimo pracoviska.
- (3) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu, počas opatrenia na predchádzanie epidémie, je zamestnávateľ oprávnený nariadiť prácu z domu. Pracovný čas a podmienky sú uvedené v Pracovnom poriadku ZUŠ L. Mokrého.

Článok 13

Dovolenka a dovolenka na zotavenie

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň u všetkých zamestnancov.

- (2) Základná výmera dovolenky pre nepedagogických zamestnancov je päť týždňov, **pre zamestnancov, ktorý dovŕšili 33 rokov veku a zamestnanca, ktorý nedovŕšil 33 rokov veku, ale sa trvalo stará o dieťa vo výmere šiestich týždňov.**
- (3) Dovolenka pedagogických zamestnancov a vedúcich pedagogických zamestnancov je 9 týždňov v kalendárnom roku.
- (4) **Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) ZP 1 deň pracovného voľna s náhradou funkčného platu v zmysle KZVS pre rok 2021. Toto voľno musí byť poskytnuté zamestnancovi v 1. polroku 2021. Jeho čerpanie sa stanovuje pre pedagogických zamestnancov na utorok 6.3.2021 po Veľkej noci. Pracovné voľno pre nepedagogických zamestnancov sa poskytne po dohode a ak tomu nebudú brániť prevádzkové dôvody. Voľno je potrebné žiadať písomne, minimálne 1 deň vopred.**
- (5) **Pedagógovia majú nárok na 45 dní dovolenky. Pri dištančnom vyučovaní, počas práce z domu, nevzniká pedagógom práca nadčas a tým sa stráca možnosť pokryť všetky vedľajšie prázdniny. Z tohto dôvodu sa pedagogickým zamestnancom priznajú 3 dni pracovného voľna s náhradou funkčného platu podľa § 141 ods.3 písm. c). Uvedené 3 dni si musia vyčerpať do 31.12.2021.**
- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom, ktorí odpracovali viac ako 24 mesiacov, **príspevok na rekreáciu** vo výške 55% maximálne zo sumy 500.-€ v zmysle zákona 347/2018 Z.z. § 152a Rekreácia zamestnancov. U zamestnanca, ktorý má kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu zníži v pomere zodpovedajúcim kratšiemu pracovnému času.
- (7) **Príspevok na športovú činnosť dieťaťa §152b** Zamestnávateľ **môže** poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcim kratšiemu pracovnému času. Vyplatenie tohto príspevku môže byť vyplatené v závislosti od rozpočtu zamestnávateľa.

Článok 14

Skúšobná doba

- (1) U vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca stanovuje zákon maximálnu hranicu 6 mesiacov
- (2) U ostatných zamestnancov je skúšobná doba 3 mesiace.
- (3) Skúšobná doba sa predlžuje o čas prekážok v práci na strane zamestnanca. Musí sa dohodnúť písomne, inak je neplatná. (§ 45 ZP)

Článok 15

Pracovný pomer na určitú dobu

- (1) Zamestnávateľ môže opakovane predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú najdlhšie na dva roky. Pracovný pomer na určitú dobu možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci dvoch rokov najviac dvakrát podľa ustanovenia §48 ods. 2 ZP.

- (2) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu podľa § 48 ods. 4, písmeno d) ZP pre kategórie pedagogických zamestnancov, ktorí:
- dosiahli vek 65 rokov a na základe §82 ods.7 Zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, už nemôžu vykonávať svoju prácu v pracovnom pomere na dobu neurčitú.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 15

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 výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák.č.2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods.4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 16

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.
- (4) Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad, ak niektorá zmluvná strana odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa v zmysle ods. 2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 eur. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

Článok 17

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych 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).
- (3) Zamestnanec má pri skončení pracovného pomeru u zamestnávateľa právo na požiadanie o vydanie pracovného posudku, v ktorom sa uvedie objektívne hodnotenie jeho práce, jeho kvalifikácia, schopnosti a ďalšie skutočnosti, ktoré majú vzťah k výkonu jeho práce.

Článok 18

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
 - a) jednu miestnosť č.14, v ktorej bude pôsobiť ZOOZ ktorý je jej štatutárny orgán,
 - b) svoje rokovacie miestnosti 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 vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov.
- (2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich (úprava rozvrhu vyučovania).
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (ďalej Odborový zväz) na zabezpečenie ich činnosti a poslania v nevyhnutnom rozsahu.
- (4) Zamestnávateľ poskytne zástupcom zamestnancov pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠ a V na Slovensku, alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 19

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 o vydaní pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ)

b) Prerokovať:

- 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)
- 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)
- prijatie plánu dovoleniak na príslušný rok (§ 111 ods.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 prídeldu do sociálneho fondu, jeho čerpania a použitia (zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)

c) písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvodoch prechodu
 - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za 5 mesiacov (§ 47 ods. 4 ZP)
- o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.8 ZP)
- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný 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.2a 4 ZP)

- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne 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 rozbor hospodárske a štatistické výkazy (§ 229 ods.1,2 ZP)

d) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP)
- opatrenia umožňujúcich predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP)
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP)
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods.3 ZP)
- nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP)
- organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a 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,-€ (§ 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 (§ 237 ods.4 a § 239 ZP)

Článok 20

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 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 21

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci práce

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až 10 zákona NR SR č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z. z. o BOZP a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 309/2007 Z. z. a o zmene a doplnení zákona č. 355/2007 Z. z., o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov /ďalej len zákon o BOZP/ 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 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 schopnosti a zdravotný stav/ § 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 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. 1 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 a obuv podlieha mimoriadnemu opotrebeniu alebo 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) v prípade extrémnych klimatických podmienok zamestnávateľ zabezpečí pre zamestnancov úpravu pracovnej doby na pracovisku, resp. zväží skrátenie prac. Času
 - k) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie / § 240 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP /,
 - l) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov / § 6 ods. 11 zákona o BOZP/,
 - m) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečiť dodržiavanie tohto zákazu /§ 7 zákona č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods. 5 zákona o BOZP /,
 - n) kontrolovať či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu / §9 ods.1 písm. b/ zákona o BOZP/,
 - o) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV / ZIBP// § 149 ZP a § 29 zákona o BOZP/.

Článok 22

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
 - a) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať
 - b) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
 - c) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP,
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne 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 prostriedkov.

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť vstupné preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými, dezinfekčnými prostriedkami, stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem.
- c) po dohode s odborovou organizáciou v odôvodnených prípadoch prispievať na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť zamestnancov.
- d) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od 1. dňa po 10. deň pracovnej neschopnosti **55 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca, (§ 8 zák.č.462/2003 Z. z.)

Článok 24

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (3) 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.

- (4) 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 sume **0,30** na jedno hlavné jedlo.
- (5) Zamestnancom sa poskytne stravovanie pri prekážkach v práci v prípade odpracovania viac ako 4 hodiny u zamestnávateľa. V prípade celodennej prekážky na strane zamestnanca (dovolenka, PN, celodenné ošetrovanie a NV) stravovanie zo strany zamestnávateľa nebude poskytnuté.
- (6) Ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania, zamestnancovi bude poskytnuté stravovanie vo forme stravných poukážok.
- (7) Počas dištančného vyučovania poskytne zamestnávateľ zamestnancovi stravné poukážky vo forme *dejaneur*.

Článok 25

Prekážka v práci na strane zamestnávateľa

Ak nemôže zamestnanec vykonávať prácu pre prekážku na strane zamestnávateľa, a to z dôvodu:

- a) chrípkových a iných závažných infekčných ochorení, pri ktorých okresný hygienik, príp. iný nadriadený orgán nariadi dočasné uzatvorenie školy
- b) z organizačno-technických dôvodov – poruchy v dodávke energií, obmedzenie prevádzky školského zariadenia z havarijných dôvodov alebo pri kalamitných situáciách
- c) prekážka v práci z dôvodov uvedených v bode a) a b) musí trvať maximálne 5 dní. Vtedy zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prácu na doma najviac na 3 dni, ostatné dni budú vykryté prácou v škole, príp. čerpaním náhradného voľna, alebo dovolenky
- d) zamestnancovi sa poskytne deň pracovného voľna s náhradou mzdy, pokiaľ účinkuje na Koncerte učiteľov organizovaného z príležitosti Dňa učiteľov

Článok 26

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii a dodržiavať (Z.138/2019)
- (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 a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji
 - b) päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie
 - c) päť dní na účasť na funkčnom alebo inovačnom vzdelávaní ak ide o vedúceho zamestnanca

Článok 27

Sociálny fond

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

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

zo súhrnu hrubých miezd alebo plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

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

Článok 28

Zrážky členských príspevkov odborárov

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie v prospech účtu Rady ZO OZ PŠaV v Topoľčanoch
 - 0,5% odvod na Radu ZO OZ PŠaV na Slovensku v Topoľčanoch č. účtu: SK 04 7500 0000 0040 0801
 - 0,5 % odvod na ZO OZ PŠaV pri ZUŠ L. Mokrého v Topoľčanoch č. účtu: 1006-125-160-71/4900 z čistého mesačného príjmu člena OZ, vždy do 25 dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinností uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtované údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Štvrtá časť

Článok 29

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za celý rok do 15. februára v príslušnom roku.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch 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.

základná organizácia

zamestnávateľ

V Topoľčanoch dňa 19.2.2021

Splnomocnenie

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole Ladislava Mokrého v Topoľčanoch, so sídlom Moyzesova ul. č.22, Topoľčany , IČO: 378 52 281, na základe uznesenia výboru ZO OZ, č 1. zo dňa 15.1.2021, ktorý je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto Janu Michaličkovú, predsedkyňu Základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2021, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2021 v mene našej základnej organizácie.

Topoľčany, 15. 1. 2021

za Výbor ZO OZ PŠaV

Splnomocnenie prijímam.

V Topoľčanoch, 15.1. 2021

predseda ZO OZ PŠaV

riaditeľka ZUŠ L. Mokrého

Príloha KZ

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Čl.1

Všeobecné ustanovenia

/1/ Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo SF sa poskytuje zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.

/2/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a výborom ZO

/3/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

/4/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa vo VÚB a. s. Topoľčany, č. ú: **1638965551/0200**. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1/12 do 15 dní kalendárneho mesiaca vo forme preddavkov z predpokladaného ročného základu na určenie povinného prídely. Zúčtovanie povinného prídely vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca februára nasledujúceho kalendárneho roka.

/5/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

/6/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Ing. Katarína Trenčanská a predseda odborovej organizácie Jana Michaličková.

/7/ Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii na jej účet v Istrobanke príspevok z fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu funkčných plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Ak sa prostriedky podľa predchádzajúcej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov môže byť použitá v nasledujúcom roku.

Čl.2.

Rozpočet sociálneho fondu

(1) Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2021	
a) povinný prídely vo výške 1%	4815,92 €
b) ostatný prídely do výšky 0,25 %	1203,98 €
c) zostatok SF z predchádzajúcich rokov	3946,95 €
d) splátok pôžičiek poskytnutých z FKSP	0
e) splátky návratných sociálnych výpomocí	0
f) náhodilé príjmy	0
Spolu:	9966,85 €

(2) Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2021	
a) stravovanie	2300, 00 €
b) iný príspevok na dopravu do zamestnania a späť	780, 00 €
c) sociálna výpomoc nenávratná	100, 00 €
d) finančný príspevok	1000, 00 €
e) servisné poukážky	800, 00 €
f) zdravotná starostlivosť	500, 00 €
g) exkurzno-vzdelávacie zájazdy	2000, 00€
h) kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť ZO OZ	2000, 00 €
Spolu:	9 480, 00 €

Čl. 3 Použitie a čerpanie sociálneho fondu

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na základe uzatvorených zmlúv na stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov (§ 152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške **0,30 €**

a) Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť vo výške **18,00 €**, ak
- zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace
 - pri znížených pracovných úväzkoch sa výška príspevku percentuálne prehodnotí vzhľadom na rozsah úväzku

Príspevok bude vyplatený zamestnancom vo vyúčtovaní v novembri 2021 vo výplate za mesiac október

b) Sociálna výpomoc nenávratná

- (1) Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:
- a) Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc zamestnancovi vo výške:
- pri 1 dieťati 67,00 €
 - pri 2 deťoch 100,00 €
 - pri 3 a viac deťoch 133,00 €
- b) Pri úmrtí dieťaťa podľa individuálneho posúdenia situácie v rodine.
- c) V mimoriadne závažných dôvodoch (napr. živelná pohroma) poskytnú sociálnu výpomoc diferencovane, vo výške:
- do sumy maximálne 3 319,39 €
 - ak je škoda vyššia ako 3 319, 39 € maximálne vo výške 332,00 €

Prílohy k žiadosti o sociálnu výpomoc:

- potvrdenie poisťovne, resp. povereného znalca o výške škody:
- potvrdenie poisťovne o výške úhrady škody
- fotokópia listu vlastníctva nehnuteľnosti

- potvrdenie príslušnej miestnej samosprávy o vzniku udalosti
- doklad o PN, doklad o výške dávok vyplácaných soc. poisťovňou

d) Pri súvislej dlhodobej PN a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 166 EUR

2 mesiace a viac	17,00 €
3 mesiace a viac	34,00 €
4 mesiace a viac	50,00 €
5 mesiacov a viac	67,00 €
6 mesiacov a viac	83,00 €
7 mesiacov a viac	100,00 €
8 mesiacov a viac	117,00 €
9 mesiacov a viac	133,00 €
10 mesiacov a viac	150,00 €
11 mesiacov a viac	166,00 €

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc: fotokópia PN

c) Sociálna výpomoc návratná

Zamestnancovi sa neposkytuje sociálna výpomoc návratná.

d) Finančný príspevok

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom finančný príspevok:

- pri dovŕšení **50 rokov** **150,00 €**
- pri dovŕšení **60 rokov** **150,00 €**
(nárok na finančný príspevok má zamestnanec, ktorého pracovný pomer trval ku dňu výročia najmenej 3 roky)
- za odpracované roky v rezorte školstva sa poskytne zamestnancovi finančný príspevok:
25, 30, 35, 40 rokov vo výške: **100,00 €**
- pri prvom skončení prac. pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, pri odchode do predčasného starobného dôchodku, alebo invalidného dôchodku, za predpokladu, že pracovný pomer zamestnanca nebude naďalej pokračovať **100,00 €**
- za bezplatné darcovstvo krvi a kostnej drene vo výške: Jánskeho plaketa bronzová **35,00 €**
Jánskeho plaketa strieborná **50,00 €**
Jánskeho plaketa zlatá **70,00 €**
- zamestnancovi sa poskytne pri uzavretí manželstva finančný dar vo výške: **100,00 €**
- zamestnancovi sa poskytne pri narodení dieťaťa finančný dar vo výške: **100,00 €**
(ak sú zamestnancami školy obaja rodičia, príspevok sa poskytne len jednému z nich)

Servisné poukážky

Zo sociálneho fondu sa zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa najmenej 5 mesiacov, príspeje na liečebnú starostlivosť do výšky **20,00 €** na zamestnanca vo forme poukážok.

Pri znížených pracovných úväzkoch sa výška príspevku percentuálne prehodnotí vzhľadom na rozsah úväzku

Zdravotná starostlivosť

- a) pri liečebnom pobyte jedenkrát za 2 roky vo výške: **50,00.- €**
- b) preventívne diagnostické vyšetrenie nehradené ZP **25,00.-€**

Exkurzno-vzdelávacie zájazdy

Zo sociálneho fondu sa budú hradiť náklady exkurzno-vzdelávacích zájazdov v tuzemsku i v zahraničí zamerané na doškoloňovanie a regeneráciu zamestnancov. Z prostriedkov sociálneho fondu sa poskytne príspevok v celkovej čiastke **2 000,- €**. Účastníkom sa hradí ubytovanie, strava a doprava. Účastník je povinný v prípade neodôvodnenej neúčasti uhradiť skutočné náklady na osobu.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na organizovanie divadelných predstavení pedagogických a nepedagogických zamestnancov školy nasledovne:

Divadelné predstavenie vo výške : 1100,- € vstupenka, doprava

Deň učiteľov : 600 € - slávnostné posedenie zamestnancov

Novoročný obed: 300,-€

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2021 , ich účinnosť končí 31.12. 2021.

.....
zamestnávateľ

.....
odborová organizácia

PROTOKOL **o plnení záväzkov KZ za rok 2020**

KZ na rok 2020 bola uzatvorená dňa 14.2.2020 medzi ZO OZ zastúpenou Janou Michaličkovou a ZUŠ L. Mokrého zastúpenou Mgr. Hanou Ferancovou, riaditeľkou školy v 4 vyhotoveniach.

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť:

v roku 2020 zamestnávateľ vyplácal za činnosť triedneho učiteľa príplatok v sume 5% tarifného platu učiteľa a v skupinovom vyučovaní v sume 10 % tarifného platu učiteľa

- | | |
|--|--------|
| - 60.r. životné jubileum: V. Cifrová | 150,-€ |
| - Pracovné jubileum: V. Cifrová, A. Geschwandtnerová, P. Vlčko | 300.-€ |

Iný príspevok na dopravné pre zamestnancov vo výške 707,-€

Výplata platu:

po celý rok 2020 bol dodržaný termín výplaty do 14. dňa v mesiaci

Príspevok na DDP:

zamestnávateľ prispieval na DDP v roku 2020 1 846,50.- €

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe:

Zamestnanci, ktorí vykonávajú remeselné, manipulačné a manuálne práce s prevahou fyzickej práce boli zaradení do najvyššej platovej tarify platovej triedy nezávisle od dĺžky započítanej praxe a bola im zamestnávateľom doplatená minimálna mzda (520,-€) vo forme odmeny

Pracovný čas zamestnancov:

Pracovný čas zamestnancov v roku 2020 bol určený na 37,5 hodiny týždenne

Dovolenka na zotavenie:

Výmera dovolenky bola realizovaná v súlade so ZP a KZ vyššieho stupňa pre rok 2020 pre zamestnancov vo verejnej službe

Zabezpečenie činnosti ZO OZ:

BOZP: - písomne bola vypracovaná koncepcia politiky BOZP - zamestnanci boli zaradení na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti - pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne boli zamestnanci oboznamovaní počas celého roka 2019 s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania sa na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi s overením ich znalosti – zamestnancom boli bezplatne poskytované OOP v celkovej sume 525,98.- €

Zdravotnícka starostlivosť:

Zamestnancom boli umožnené lekárske prehliadky zdravotného stavu na náklad zamestnávateľa počas dočasnej PN zamestnanca výška náhrady od 1. dňa bola 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,.

Náhrady PN za zamestnávateľa – za rok 2020 bolo vyplatené celkom 1 802,73,- €

- | | |
|---|---------|
| - liečebná starostlivosť – RELAX kupóny | 779 ,-€ |
|---|---------|

Stravovanie:

Zamestnávateľ poskytoval v roku 2020 na stravovanie z rozpočtu sumu vo výške 55% hodnoty jedla sumou 14 414,82,- €. Zo SF 0,30 € na jedno hlavné jedlo sumou 1 714,50,-€

Pri pracovných cestách bolo poskytované stravné podľa zákona o cestovných náhradách č.238/2002z.z.

Počas prázdnin boli zamestnancom poskytované stravné poukážky v hodnote 1 224- € , z toho zamestnávateľ prispel sumou 673,20 - € a SF prispel sumou 91,80- €.

Počas roka 2020 prispel zamestnávateľ na stravovanie (55% do N + SF) v celkovej sume 16 129,32,- €.

Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť:

Novoročný obed 229,90,-€

Jana Michaličková
predseda ZO OZ

Mgr. Hana Ferancová
riaditeľka

V Topoľčanoch 19.2.2021