

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na rok 2020

uzavretá v súlade s Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa 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 na roky 2019-2020, je uzatvorená v súlade s §2ods. 3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

ZMLUVNÉ STRANY

Základná umelecká škola, Chemikov 956/34, 97271 Nováky

IČO: 36126861

Zastúpená riaditeľkou ZUŠ Zdenkou Duchoňovou, DiS.art

a

Základná organizácia odborového zväzu PŠaV pri ZUŠ

Zastúpená predsedníčkou ZO OZ PŠaV

Monikou Škrabanovou, DiS.art

PRVÁ ČASŤ Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Zamestnávateľ a odborová organizácia potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
2. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 2, písm. b) stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 10.11.2008, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy predsedu odborovej organizácie.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.1.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
1. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia Kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívna zmluva vyššieho stupňa skratka „KZVS“, namiesto Základná umelecká škola skratka „ZUŠ“, namiesto Základná organizácia odborového zväzu skratka „ZOOZ“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.
2. 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.

KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácu prácu, alebo teleprácu sa nevzťahujú ustanovenia tejto KZ, ktoré upravujú rozvrhnutie určeného týždenného pracovného času, o prestojoch, o dôležitých prekážkach v práci s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, o mzde za prácu nadčas a mzdovom zvýhodnení za nočnú prácu a prípadne o mzdovej kompenzácii za sťažený výkon práce.

3. Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2020 a skončí 31. decembra 2020.

Článok 4 **Zmena kolektívnej zmluvy**

1. KZ a jej obsah sa môže meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ na rok“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej kolektívnej zmluve na ďalšie obdobie, začať o nej rokovať najmenej dva mesiace pred uplynutím platnosti KZ.

Článok 5 **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

Zmluvné strany archivujú túto KZ po dobu A10 (desať) rokov od skončenia jej platnosti, potom ju písomne postupujú do Štátneho archívu Trenčín, pobočka Bojnice.

Článok 6 **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

DRUHÁ ČASŤ **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

Článok 7 **Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť, platové podmienky**

1. Pri zaraďovaní zamestnancov do tarifných tried a ich odmeňovaní bude zamestnávateľ postupovať podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej len OVZ) a o zmene a doplnení niektorých zákonov a zákona č. 317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch, o odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
2. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:
 - a) 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%,

- b) 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% (§13 písm.b/ OVZ),
 - c) pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,
 - d) pedagogickému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch a viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku (ak pracovník odpracoval u zamestnávateľa 10 rokov), priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§20 ods.1 písm. c/ OVZ). Odmena bude vyplatená na základe písomného návrhu vedúceho zamestnanca v mzde za príslušný mesiac. V prípade nedostatku finančných prostriedkov mu bude odmena vyplatená do konca kalendárneho roka, v ktorom pracovník dosiahol vek 50, 60 rokov.
4. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na poskytnutí náhradného voľna za prácu nadčas, patrí zamestnancovi za hodinu tejto práce nadčasu, hodina náhradného voľna, za čas čerpania náhradného voľna zamestnancovi patrí funkčný plat.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§10 OVZ).
6. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritéria, alebo podmienky).
7. Zamestnávateľ neprepláca zamestnancovi finančné prostriedky na úhradu cestovného na pracovisko a z pracoviska.
8. Navýšenie plátov od 1.1.2020 podľa Zákona 553/2003 v znení neskorších dodatkov:
- a) Platové tarify u pedagogických zamestnancov podľa Nariadenia vlády č. 338/2019 Z.z., ktorým sa mení Nariadenie vlády SR č. 388/2018 Z.z, zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, príloha č. 1 (platové tarify sa zvýšia od 1.1.2019 o 10% a od 1.1.2020 sa zvýšia o ďalších 10%.
 - b) Platové tarify u nepedagogických zamestnancov podľa Nariadenia vlády č. 388/2018 Z.z. príloha č.3, ktorým sa ustanovuje zvýšená stupnica taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (zvýšenie základnej stupnice platových taríf o 10%).
 - c) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanec zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§7 ods.4 OVZ).

Článok 8 **Výplata platu**

1. Výplata platu sa realizuje jedenkrát mesačne, najneskôr do posledného dňa v mesiaci po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Plat sa poukazuje zamestnancovi na účet, ktorý si sám písomne určil.

Článok 9 **§76 - Odstupné**

1. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), alebo písm. b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce odstupné a to vo výške:
 - a) Dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov.
 - b) Trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru **dohodou** z dôvodov uvedených v §63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné podľa Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce odstupné a to vo výške:
 - c) Dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov.
 - d) Trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov.

§76a – Odchodné

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné podľa Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 a) ods. 1 a 2 Zákonníka práce odchodné a to vo výške:
 - Dvojnásobku jeho funkčného platu.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru, alebo do desiatich dní po jeho skončení, podľa Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 a) ods. 1 a 2 Zákonníka práce odchodné a to vo výške:
 - Dvojnásobku jeho funkčného platu.

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov

1. V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 Zákonníka práce zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a pol hodiny týždenne.
2. Prítomnosť pedagogických zamestnancov na pracovisku je denne 5 hodín mimo nadčasových hodín a hodín náhradného voľna. Príprava na výchovno-vyučovací proces je 2,5 hodiny.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 11

Dovolenka zamestnancov

1. Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek.
2. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a ak určení čerpania dovolenky nebránia prekážky v práci na strane zamestnanca.
3. Ak si zamestnanec nemôže dovolenku vyčerpať v kalendárnom roku preto, že zamestnávateľ neurčil jej čerpanie z naliehavých prevádzkových dôvodov, alebo pre prekážky v práci na strane zamestnanca, zamestnávateľ umožní čerpanie dovolenky do konca nasledujúceho kalendárneho roka.
4. Zamestnávateľ v súlade s ustanovením § 111 ods. 2 Zákonníka práce určuje čerpanie hromadnej dovolenky na dni hlavných letných prázdnin s výnimkou nepedagogických zamestnancov.
5. Základná výmera dovolenky pre nepedagogických zamestnancov je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
6. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce (pedagogickí zamestnanci) je deväť týždňov v kalendárnom roku.

TRETIA ČASŤ

Kolektívne vzťah, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.

3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsojacej u zamestnávateľa (§230 ZP).

Článok 13 **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 vyjednávanía.

Článok 14 **Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností**

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce, alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 4 ZP).

Článok 15 **Zabezpečenie činnosti odborových orgánov**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného

času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

TRETIA ČASŤ

Pracovnoprávne vzťahy, nároky a práva zamestnancov

Článok 16

Kolektívne pracovnoprávne vzťahy

1. Zamestnávateľ vopred prerokuje so ZO OZ najmä:
 - a) výpoveď, alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§74 ZP),
 - b) opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie so zmenenou pracovnou schopnosťou (§159 ods. 4 ZP),
 - c) zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§237 ods. 2 písm. b) ZP),
 - d) opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov,
 - e) organizačné zmeny, za ktoré sa považuje obmedzenie, alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jej časti,
 - f) opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§237 ods. 2 písm. e) ZP),
2. Na účely uvedené v ods. 1 zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii potrebné informácie, konzultácie a doklady, a v rámci svojich možností prihliada na jej stanoviská.
3. Zamestnávateľ poskytne na vyžiadanie ZO OZ rozbor stavu zamestnanosti a prerokuje s ňou vopred opatrenia, ktoré sa týkajú organizačných, alebo racionalizačných zmien, v dôsledku ktorých by mali byť zamestnanci uvoľnení zo zamestnania, počtu a štruktúry týchto zamestnancov a v rámci svojich možností bude zohľadňovať jej stanovisko.
4. Odborová organizácia kontroluje dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy. Je oprávnená najmä:
 - a) vstupovať na pracoviská zamestnávateľa v čase dohodnutom so zamestnávateľom,
 - b) vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - c) podávať návrhy na zlepšovanie pracovných podmienok,
 - d) vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - e) navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom povereným kontrolou dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, aby podľa osobitných predpisov uplatnili vhodné opatrenia voči všetkým zamestnancom, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy, alebo povinnosti vyplývajúce pre nich z kolektívnej zmluvy,
 - f) vyžadovať od zamestnávateľa informácie k tomu, aké opatrenia boli vykonané na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly, alebo na uskutočnenie návrhov, ktoré podala príslušná odborová organizácia vykonávajúca túto kontrolu.

Článok 17

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 15 ods. 1 tejto KZ.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie pôsobiacej u zamestnávateľa (§230 ZP).

Článok 18

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 6 až §10 Zákona NR 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 zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) 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,
 - b) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania sa na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§7 ods. 1 zákona o BOZP),
 - c) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - d) poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev, alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu, alebo mimoriadnemu znečisteniu (§ 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),
 - e) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§240Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zákona o BOZP),
 - f) vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (§7 zákona č. 377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov a §6 ods. 5 zákona o BOZP),
 - g) kontrolovať, či zamestnanci nie sú v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP).

Článok 19

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, či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolenia, prípadne ich sami vyšetrovať.

Článok 20 **Zdravotná starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) Umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca, aj počas pracovného času, pričom sa mu odporúča zúčastniť sa preventívnych prehliadok v dopoludňajších hodinách, a to raz za 2 roky, ktoré si môže zamestnanec uplatniť podľa zákona č. 577/2004 Z.z., na základe čoho je v plnom rozsahu uhrádzaná starostlivosť bezplatne.
- b) Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami v zmysle platných noriem.

Článok 21 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a ods. 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
2. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.
3. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu:
 - a) v rozsahu päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní podľa zákona 317/2009 v ZND,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie, alebo druhej atestácie.
4. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského vyučovania, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa odseku 1 písm. a).
5. Pracovné voľno podľa odseku 1 čerpá pedagogický zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla po dobu, keď je obmedzená, alebo prerušená prevádzka školy.

Článok 22 **Sociálny fond, tvorba, použitie**

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídelu a prídelu podľa §3 ods. 1, bod 1 a 2 zákona č. 152/1994 Z.z. v ZND o sociálnom fonde a ako určuje Vyššia kolektívna zmluva na rok 2020 pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. v ZND.

1. Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:
 - a) Povinného prídelu vo výške 1% zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.
 - b) Ďalším prídedom vo výške 0,05% zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

- c) Sociálny fond sa tvorí najneskôr v deň dohodnutý na výplatu mzdy. V prípade, že sa mzda vypláca vo viacerých výplatných termínoch, za deň výplaty sa považuje posledný dohodnutý deň výplaty mzdy za uplynulý kalendárny mesiac.
- d) Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční v deň dohodnutý na výplatu mzdy alebo platu, najneskôr však do konca mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý sa mzda vyplácala. Výnimkou je deň odvodu finančných prostriedkov za mesiac december, kedy sa finančné prostriedky môžu odvádzať aj zálohovo na účet sociálneho fondu, najneskôr však do 31.12. Zúčtovanie prostriedkov sociálneho fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára nasledujúceho roka.
- e) Finančné prostriedky sociálneho fondu sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa (SK73 5600 0000 0090 1761 2004).

2. Použitie sociálneho fondu.

- a) Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona o sociálnom fonde, zákona o dani z príjmov a ďalšie právne predpisy.
- b) O použití sociálneho fondu spolurozhodujú zamestnávateľ a odborová organizácia podľa Návrhu rozpočtu sociálneho fondu na príslušný rok v znení zásad použitia sociálneho fondu ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou Návrhu rozpočtu SF (**Príloha č. 1**).
- c) Zamestnávateľ ku koncu mesiaca október môže prehodnotiť výšku položiek z Návrhu rozpočtu podľa aktuálneho finančného stavu a zvýšiť, alebo znížiť čerpanie položiek.
- d) Nevyčerpané finančné prostriedky sociálneho fondu prechádzajú do nasledujúceho kalendárneho roka.
- e) Zamestnávateľ predkladá Vyhodnotenie tvorby a čerpania sociálneho fondu za kalendárny rok. Vyhodnotenie je vyhotovené v dvoch exemplároch, 1-krát pre zamestnávateľa a 1-krát pre ZO OZ PŠaV.

Článok 23 **ZO OZ PŠaV**

Príspevok do OZ PŠaV vo výške 0,5% čistej mzdy pracovníkov, ktorí sú členmi odborov mesačne odvádza pracovníčka PaM zrážkou zo mzdy pracovníkov na účet SK28 0900 0000 0000 6651 0265.

Článok 24 **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ zabezpečí svojim zamestnancom vo všetkých zmenách (s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu) stravovanie formou stravných lístkov (ďalej len „SL“).
2. Zamestnávateľ bude finančne prispievať minimálne vo výške 55% hodnoty stravného lístka a maximálne 55% zo sumy stravného pre cestovné náhrady pre časové pásmo od 5 do 12 hod. v zmysle zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v ZND.
3. Zo sociálneho fondu prispieva zamestnávateľ sumou podľa **Prílohy č. 1** tejto KZ.
4. Zamestnanec prispieva na stravné lístky podľa **Prílohy č. 1** tejto KZ mesačne zrážkou zo mzdy na základe Dohody zamestnanca o zrážkach.
5. Za pracovnú zmenu pre účel stravovania sa považuje výkon práce na pracovisku dlhší ako 4 hodiny.

ŠTVRTÁ ČASŤ

Záver

Článok 25

Záverečné ustanovenia

1. Kontrolu plnenia KZ vykonávajú zmluvné strany priebežne.
2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto Kolektívnu zmluvu si prečítali a s jej obsahom súhlasia.
3. Táto Kolektívna zmluva je záväzná aj pre prípadných právnych nástupcov zmluvných strán.
4. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu jedného kalendárneho roka.
5. Táto Kolektívna zmluva bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a u predsedu ZO OZ PŠaV.
6. Neoddeliteľnou súčasťou tejto Kolektívnej zmluvy je **Príloha č. 1**, ktorú tvorí Návrh rozpočtu sociálneho fondu a zásady použitia sociálneho fondu na jeden kalendárny rok.
7. Súhlas s obsahom tejto Kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

V Novákoch dňa: 26.02.20.....

V Novákoch dňa: 26.02.2020.....

Org. číslo 73-1056-307
ZO-OZ PŠaV SR
závodný výbor ZUŠ
972 71 NOVÁKY

.....
Škrabanová Monika, predseda ZO OZ PŠaV

Chemik 956/34 Nováky
972 71

.....
Duchoňová Zdenka, riaditeľka ZUŠ