

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Uzatvorená dňa 01.01.2021 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole Karola Pádívého v Trenčíne, Nám. SNP 2, zastúpenou predsedníčkou PaedDr. Ľubicou Kotlebovou splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa Štatútu Rady základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy v Trenčíne

a

Základnou umeleckou školou Karola Pádívého, Nám. SNP 2, 911 89 Trenčín, IČO 34000071, zastúpenou Mgr. Evou Kulhánkovou, riaditeľkou školy - štatutárnym orgánom zamestnávateľa /ďalej zamestnávateľ/ nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenie

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 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.
Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva zo stanov odborovej organizácie a z splnomocnenia zo dňa **14.12.2020**, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani PaedDr. Ľubicu Kotlebovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo 14.12.2020 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 16.8.1996.
Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.
3. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, namiesto označenia Zákona o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 skratka „KZVS“, namiesto označenia Zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov „ZPZ“

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.1 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
3. Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. KZ sa uzatvára na roky 2021 – 2022, účinnosť nadobúda 1. januára 2021 a končí 31. decembra 2022.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

1. KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, 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

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uchovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a jeden rovnopis doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpisania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov určí odborová organizácia s riaditeľkou školy. Z oboznámenia sa s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.
3. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi riaditeľ školy s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle § 47 ods.2 ZP.

Druhá časť

Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 7

Pracovný pomer na dobu určitú

Pracovný pomer na dobu určitú možno uzatvoriť najdlhšie na dva roky.

Opätovne možno uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú z dôvodu:

- zastupovania zamestnanca počas MD, RD, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na MD alebo RD, dočasnej PN, alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie
- vykonávania prác, pri ktorých je potrebné podstatne zvýšiť počet zamestnancov na prechodný čas nepresahujúci osem mesiacov v kalendárnom roku

Ak sa s pedagogickými zamestnancami uzatvára pracovný pomer, musí byť uzatvorený na ucelený školský rok, teda zahŕňa neprerušené obdobie od 1.9 do 31.8. nasledujúceho kalendárneho roka.

Opätovne možno uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú viac ako dvakrát a nad rámec dvoch rokov na výkon týchto pracovných činností:

- vykonávanie prác, pre ktoré sa vyžaduje vzdelanie umeleckého smeru
- upratovanie
- vrátnik - údržbár
- školník-údržbár

Pracovný pomer pedagogického zamestnanca v súlade s § 82, ods.7 zákona č. 138/2019 Z.z. sa skončí najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku, ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku. Po tomto ukončení pracovného pomeru môže byť so zamestnancom predĺžený pracovný pomer podľa potrieb školy na dobu určitú podľa § 82, ods. 4 zákona č. 138/2019 Z.z. najkratšie na jeden školský rok, najdlhšie na dva školské roky. To sa nevzťahuje na pracovný pomer z dôvodu zastupovania zamestnanca podľa § 48 ods. 4 ZP.

V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do dvoch mesiacov po ich odvolaní sa na pracovno-právne vzťahy v oblasti výkonu práce, čerpania dovolenky, ospravedlnenia neprítomnosti zamestnanca v práci a pracovného pomeru uzatvoreného na určitú dobu uplatňujú prednostne ustanovenia § 250b a § 252o ZP.

Článok 8

Príplatky, odmeny a náhrady

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva špecializovanú činnosť triedneho učiteľa alebo uvádzacieho pedagogického zamestnanca, príplatok za výkon špecializovanej činnosti:
 - a/ za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %
 - b/ za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10 % jeho platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %
 - c/ za činnosť uvádzacieho pedagogického zamestnanca príplatok v sume 4% jeho platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca
 - d/ za činnosť uvádzacieho pedagogického zamestnanca príplatok v sume 8% jeho platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov.Príplatok za výkon špecializovaných činností sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
2. Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec, určí sa pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

3. Pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj po dvoch rokoch výkonu pracovnej činnosti v súlade s § 64 zákona č.138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch v zmysle neskorších predpisov v sume: 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia

12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky

3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania

3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania

Príplatok za profesijný rozvoj prizná zamestnávateľ pedagogickému zamestnancovi po dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, z toho najviac 9 % za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania.

Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec požiadal priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti a nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi.

Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov nahor.

Riaditeľke školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

Pri zmene zamestnávateľa zohľadňuje nový zamestnávateľ uplynutú dobu trvania platnosti príplatku z profesijný rozvoj u predchádzajúceho zamestnávateľa.

Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31.8.2019 / zákon č.317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch/ sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj / v zmysle § 32g zákona č. 553/2003 Z.z. v zmysle neskorších predpisov/ a vypláca sa do 31.8.2026.

4.Príplatok za riadenie riaditeľovi školy určí zriaďovateľ Mesto Trenčín v súlade so znením § 8 OVZ a v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6.

Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce v súlade so znením § 8 OVZ a v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6.

5. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%, a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 60 % - príplatok za nadčas

Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa §16 až § 19 OVZ – príplatok za prácu v noci, príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu a príplatok za prácu vo sviatok.

6. Plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku, náhradu za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska a náhradu za pohotovosť pri zabezpečovaní opatrení v období krízovej situácie poskytne zamestnávateľ zamestnancovi v zmysle § 19a, § 21 a § 21a OVZ.

7. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku podľa § 20 ods. 1 písm. c/ OVZ/ nasledovne:

- ak zamestnanec k dátumu dovŕšenia 50 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa nepretržite aspoň 2 roky, vyplatí sa mu suma vo výške ½ funkčného platu zaokrúhlená na 50 centov nahor

- ak zamestnanec k dátumu dovŕšenia 50 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa nepretržite aspoň 5 rokov, vyplatí sa mu suma vo výške jedného funkčného platu

- ak zamestnanec k dátumu dovŕšenia 60 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa nepretržite aspoň 3 roky, vyplatí sa mu suma vo výške ½ funkčného platu zaokrúhlená na 50 centov nahor

- ak zamestnanec k dátumu dovŕšenia 60 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa nepretržite viac ako 6 rokov, vyplatí sa mu suma vo výške jedného funkčného platu.

8. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť

- odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovoleník – motivačnú odmenu, v mesiaci jún zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 31.4. najmenej 12 mesiacov, maximálne do výšky funkčného platu
- odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov – motivačnú odmenu, v mesiaci december zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30.11. najmenej šesť mesiacov, minimálne vo výške 100 €. Nárok na poskytnutie tejto odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba.

Článok 9 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/ Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6% tarifných plátov zamestnancov.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznať osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé euro nahor na začiatku školského roka, pri zmene dôvodov podľa potreby.
3. Osobný príplatok je možné zamestnancovi zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh. Zamestnávateľ sa zaväzuje vopred prerokovať s odborovou organizáciou návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.
4. Osobné príplatky sa určujú podľa kritérií, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

Článok 10 Výplata platu a zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne, najneskôr v 15. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje zrážať zamestnancom príspevok pre odborový zväz.
4. Platová tarifa, zvýšenie platovej tarify, príplatok za triednictvo, príplatok za riadenie, príplatok za činnosť uvádzacieho pedagogického zamestnanca, príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a príplatok za profesijný rozvoj sa zaokrúhľujú pri plnom i skrátenom pracovnom úväzku na 50 eurocentov nahor.

Článok 11 Odchodné a odstupné

Odchodné

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

Zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi odchodné, ak pracovný pomer zamestnávateľ skončil okamžitým skončením z dôvodov, že zamestnanec bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin alebo závažne porušil pracovnú disciplínu.

Odstupné

Zamestnávateľ poskytne odstupné zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ZP ods. 1 písm. a/ alebo b/

- ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
- ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,

alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi patrí odstupné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov trojnásobku jeho funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov štvornásobku funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov päťnásobku jeho funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej 20 rokov

Zamestnávateľ poskytne odstupné zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ZP ods. 1 písm. a/ alebo b/

- ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
- ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,

alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi patrí odstupné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky trojnásobku jeho funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov štvornásobku funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov päťnásobku jeho funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov šesťnásobku jeho funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej 20 rokov

Odstupné vypláti zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa.

Článok 12

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Pri všetkých druhoch pracovných činností nepedagogických zamestnancov sa zamestnávateľ zaväzuje určiť tarifný plat v zmysle § 7 ods. 4 zákona č. 553/2003 Z. z. v zmysle neskorších predpisov, t.j. podľa príslušnej stupnice platových taríf v rámci rozpätia najnižšej platovej triedy a najvyššej platovej triedy, do ktorej ho zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.

Článok 13 Pracovný čas zamestnancov

1. V zmysle KZVS čl. 12 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37a ½ hodín týždenne.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska a z domácnosti.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť nepedagogickým zamestnancom, pokiaľ to umožňuje charakter ich práce, vykonávať ich pracovné činnosti mimo pracoviska z domácnosti.
4. Zamestnávateľ poskytne v kalendárnom roku 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141, ods.3, písm. c ZP jeden deň pracovného voľna z titulu dôležitých osobných prekážok v práci. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Článok 14 Dovolenka na zotavenie

1. V zmysle KZVS v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky všetkým zamestnancom na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o dva týždne, pre pedagogických zamestnancov celková výmera dovolenky za kalendárny rok je 10 týždňov, pre nepedagogických zamestnancov je 7 týždňov.

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 zákone 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 Základnými právami a slobodami 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 dodatku 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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

Článok 17
Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1. Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.
2. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť pracovný poriadok tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu /§13 ods.6 ZP/.

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 § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej bezplatne :
 - pracovné priestory na prevádzkovú činnosť s nevyhnutným vybavením
 - bezplatné používanie telefónnej linky, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odoslanie správ e-mailom a využívanie internetu na služobné účely
 - priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov
 - priestory na členskú schôdzu členov základnej organizácie, vzdelávacích činností odborových funkcionárov, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov, na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov vrátane prevádzkových nákladov
2. Zamestnávateľ nebude diskriminovať členov a funkcionárov príslušnej odborovej organizácie, členov Rady ZO, členov sekcií a komisií za ich členstvo v odboroch, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov Rady ZO a ZO.

3. Zamestnávateľ poskytne členom odborového orgánu na činnosť odborovej organizácie pracovné voľno s náhradou mzdy na základe ich evidencie v rozsahu maximálne 7,5 hodín mesačne spolu. Členovia odborového orgánu si môžu čerpanie 7,5 hodín mesačne rozdeliť medzi seba podľa skutočného času činnosti v odborovej organizácii. V prípade nevyčerpania pracovného voľna v priebehu kalendárneho roka patrí členovi odborového orgánu peňažná náhrada vyplatená najneskôr do 31.12. bežného kalendárneho roka. Zamestnávateľ poskytne členovi odborového orgánu pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť na vzdelávaní a odborných školení v oblasti pracovno-právnych vzťahov, kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV 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 písomný súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana / §240 ods. 9 ZP /
- vydanie pracovného poriadku a organizačného poriadku a ich zmeny u zamestnávateľa / § 12 a § 84 ZOVS/
- 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/
- prijatie plánu dovolenií na príslušný rok / § 111 ods. 1 ZP/
- na určenie hromadného čerpania dovolienky /§ 111 ods. 2 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 času potrebného na osobnú očistu po skončení práce, ktorý sa zamestnancovi započíta do pracovného času /§ 90 ods. 10 ZP/
- určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia /§ 91 ods. 2 ZP/
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas /§ 97 ods. 9 ZP/
- vymedzenie okruhu ťažkých telesných prác a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov / § 98 ods. 9 ZP/
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytne 60 % jeho funkčného platu /§ 142 ods. 4 ZP/
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí / §3, §7 ods.3, zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v zmysle neskorších predpisov/

b/ písomne informovať odborovú organizáciu :

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku /§22 ods. 1 ZP/
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
 - a/ o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b/ o dôvode prechodu
 - c/ o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d/ o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov /§ 29 ods. 1 ZP/
- o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa /§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. 6 ZP/
- o zamestnancovi (zamestnancoch), s ktorým (-i) sa má pracovný pomer rozviesť, minimálne 3 pracovné dni vopred
- o stanovenom dni a hodine prerokovania výpovede alebo okamžitého skončenia pracovného pomeru s uvedením mena dotknutého zamestnanca
- pri hromadnom prepúšťaní najneskôr jeden mesiac vopred o
 - a/ dôvodoch hromadného prepúšťania
 - b/ počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviesť
 - 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 rozviesť / § 73 ods. 2 ZP/
- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu / § 73 ods. 2 a 4 ZP/
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci / § 98 ods. 7 ZP/
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozbor hospodárske a štatistické výkazy / § 229 ods. 1,2 ZP/
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP / § 7 ods.6 zákona č.124/2006 Z.z. v zmysle neskorších predpisov/

c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou :

- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa na základe predchádzajúcej písomnej informácie, inak sú neplatné / § 74 ZP/
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času / § 86 ods.1 ZP/
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov / § 29 ods. 2 ZP/
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov / § 73 ods. 2 ZP/
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja / § 94 ods. 2 ZP/
- organizáciu práce v noci / § 98 ods. 6 ZP/
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi / § 141a, ZP/
- rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce / § 144a, ods.6 ZP/
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci / § 152 ods.8 písm. a/ ZP/
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie / § 153 ZP/
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zdravotným postihnutím / § 159 ods. 4 ZP/
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody o spôsobe jej úhrady s výnimkou náhrady škody nepresahujúcej 50,00 € / § 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 sociálnej politiky zamestnávateľa, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia / § 237 ods. 2 písm. b/ ZP/
- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov / § 237 ods. 2 písm. e/ ZP/
- návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku zamestnancom / § 10 ods, 5 zákona č. 553/2003 Z.z. v zmysle neskorších predpisov/
- plán profesijného rozvoja / § 40, ods. 4 ZPZ/

- v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu v súvislosti s ochorením COVID-19 predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu / § 252o, ods.2 ZP/

d/ umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady / § 239 ZP/. Výbor môže poveriť predsedu alebo člena výboru zúčastniť sa na kontrolnej činnosti.

Článok 20

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 21

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §5 - §10 Zákona č.124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v zmysle neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:

- a/ zriaďovať potrebné ochranné opatrenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych predpisov na zaistenie BOZP, vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP
- b/ pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie
- c/ zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP
- d/ bezodkladne oboznámiť 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
- e/ kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií
- f/ zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu
- g/ zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly
- h/ uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP
- i/ vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie

- j/ vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti
- k/ odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti
- l/ poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývadlá, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovnú obuv,
- m/ tieto osobné ochranné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi
- n/ vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov
- o/ dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č. 377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov, v zmysle zákona 465/2005 Z.z. o ochrane nefajčiarov a v súlade so zákonom č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

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
 - 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 zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami
 - b/ kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať
 - c/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach
 - d/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov
 - e/ zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP
 - f/ požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne
 - 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu
 - 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395/2006 Z.z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 23

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a/ umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad
- b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem.
- c/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je výška náhrady príjmu v období
 - od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu / § 8 zák. č. 462/2003 Z.z v zmysle neskorších predpisov/
- d/ uhradiť pedagogickému zamestnancovi jedenkrát ročne hodnotu vakcíny proti chrípke, najviac vo výške 5% sumy životného minima, ak ju neuhrádza zdravotná poisťovňa zamestnanca

e/ zabezpečiť pedagogickým zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov

Článok 24 **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť stravovanie zamestnancom formou gastrolistkov v hodnote 4,00 eur. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou 55 % z nominálnej hodnoty gastrolistka, najviac však do výšky 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 / 5,10 eur/. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
2. 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 0,45 eur na jedno hlavné jedlo.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov počas dovolenky, počas prekážok v práci na strane zamestnanca aj zamestnávateľa a počas výkonu práce z domácnosti. Stravné sa nevypláca počas PN, počas neplateného voľna, počas absencie a za dni, na ktoré si nárokujú zamestnanci diéty na pracovných cestách.

Článok 25 **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.
2. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi pracovné voľno podľa § 82, ods.1 zákona č. 138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a/ päť pracovných dní v kalendárnom roku na profesijný rozvoj podľa § 40 ods. 3 písm. a/ a b/ zákona č. 138/2019 Z.z.
 - b/ ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie
 - c/ ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa alebo vedúceho pedagogického zamestnanca.

Článok 26 **Sociálny fond a doplnkové dôchodkové poistenie**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že tvorba sociálneho fondu zodpovedá povinnému prídelu 1,25 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu na kalendárny rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely v súlade so zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde.

Štvrtá časť

Článok 27

Záverečné ustanovenie

1. Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať raz ročne formou prerokovania.
2. Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane jeden podpísaný exemplár.
3. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Trenčíne dňa 1.1.2021

PaedDr. Ľubica Kotlebová
Predseda ZO OZPŠaV na Slovensku

Mgr. Eva Kulhánková
riaditeľka ZUŠ Karola Pádivého Trenčín

SPLNOMOCNENIE

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole v Trenčíne so sídlom Nám, SNP 2, 911 8 9 Trenčín, na základe uznesenia výboru ZOOZ zo dňa **14.12.2020**, ktorý je aj štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto PaedDr. Lubicu Kotlebovú, predsedníčku Základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2019 a splnomocňuje ju tiež na podpísanie kolektívnej zmluvy na roky 2021 - 2022 v mene našej základnej organizácie.

Trenčín 14.12.2020

.....
za Výbor ZO OZ

Plnomocenstvo prijímam.

Trenčín 14.12.2020

.....
PaedDr. Lúbia Kotlebová

Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu ZUŠ Karola Pádivého Trenčín, Nám. SNP 2, na rok 2021

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. 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 Odborovou organizáciou.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho roka.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa. Na tento účet sa prostriedky prevádzajú vo výške 1,25% z objemu hrubých miezd do 15 dní kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie povinného prídela vykoná zamestnávateľ najneskôr do 31. januára v nasledujúcom kalendárnom roku.
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou okrem príspevkov na stravné lístky, pretože jeho výška je pevne stanovená.

Tvorba sociálneho fondu

Povinný prídela je 1,25 % zo súhrnu hrubých miezd zamestnancov vyplatených za kalendárny rok. Tvorí sa mesačne.

Predpokladaná tvorba za rok 2021	8 000,00 eur
Zostatok k 1.1.2021	3 947,09 eur
Vysporiadanie za rok 2020	+ 50,07 eur
Spolu	11 997,16 eur

Čerpanie sociálneho fondu

Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie formou gastrolístkov príspevok 0,45 eur na jeden gastrolístok / na jeden obed/ nad rámec všeobecne právnych predpisov / § 152 ZP/.

Zamestnávateľ poskytne dar pri životnom jubileu 60. rokov vo výške 70 eur zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa nepretržite minimálne 12 mesiacov.

Zo SF sa môže poskytnúť príspevok na organizovanie a návštevu kultúrnych, rekreačných a športových podujatí pre zamestnancov ZUŠ Karola Pádivého Trenčín.

Príspevok na stravné lístky /cca13800 líst.x0,45€/	6 210,00 eur
Odmeny pri živ. jubileách	280,00 eur
Príspevok na rekreácie, kult. a šport. podujatia	5 507,16 eur
Spolu	11 997,16 eur

Trenčín 1.1.2021

zamestnávateľ

odborová organizácia

Dodatok č. 1 ku Kolektívnej zmluve

uzatvorenej dňa ...1.1.2021..... medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole Karola Pádívého v Trenčíne, Nám. SNP 2, zastúpenou predsedníčkou PaedDr. Eubicou Kotlebovou splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa Štatútu Rady základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy v Trenčíne

a

Základnou umeleckou školou Karola Pádívého, Nám. SNP 2, 911 89 Trenčín, IČO 34000071, zastúpenou Mgr. Evou Kulhánkovou, riaditeľkou školy - štatutárnym orgánom zamestnávateľa /ďalej zamestnávateľ/ nasledovne:

Článok 8, ods.3: Príplatky, odmeny a náhrady

Nové znenie:

3. Pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj po dvoch rokoch výkonu pracovnej činnosti v súlade s § 64 zákona č.138/2019 Z.z. o pedagogických zamestnancoch v zmysle neskorších predpisov v sume: 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia

12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky

3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania

3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania

Príplatok za profesijný rozvoj prizná zamestnávateľ pedagogickému zamestnancovi po dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený.

Príplatok za profesijný rozvoj zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec požiadal priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti a nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi.

Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 centov nahor.

Riaditeľke školy prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

Pri zmene zamestnávateľa zohľadňuje nový zamestnávateľ uplynutú dobu trvania platnosti príplatku z profesijný rozvoj u predchádzajúceho zamestnávateľa.

Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31.8.2019 / zákon č.317/2009 Z.z. o pedagogických zamestnancoch/ sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj / v zmysle § 32g zákona č. 553/2003 Z.z. v zmysle neskorších predpisov/ a vypláca sa do 31.8.2026.

Článok 8, ods.8: Príplatky, odmeny a náhrady

Nové znenie:

8. Zamestnávateľ môže vyplatiť

- odmenu za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení – motivačnú odmenu, vyplatenú v mesiaci jún
 - odmenu za prácu pri príležitosti vianočných sviatkov – motivačnú odmenu, vyplatenú v mesiaci december
- Nárok na poskytnutie tejto odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba.

Článok 11: Odchodné a odstupné

Časť Odstupné sa člení na odstavce a na konci sa dopĺňa novým odstavcom č. 4:

1. Zamestnávateľ poskytne odstupné zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ZP ods. 1 písm. a/ alebo b/

- ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
- ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,

alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi patrí odstupné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov trojnásobku jeho funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov štvornásobku funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov päťnásobku jeho funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej 20 rokov

2. Zamestnávateľ poskytne odstupné zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ZP ods. 1 písm. a/ alebo b/

- ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce,
- ak sa zamestnanec stane nadbytočný vzhľadom na písomné rozhodnutie zamestnávateľa alebo príslušného orgánu o zmene jeho úloh, technického vybavenia alebo o znížení stavu zamestnancov s cieľom zabezpečiť efektívnosť práce alebo o iných organizačných zmenách,

alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi patrí odstupné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako 2 roky trojnásobku jeho funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej 2 roky a menej ako 5 rokov štvornásobku funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov päťnásobku jeho funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov šesťnásobku jeho funkčného platu, ak jeho pracovný pomer trval najmenej 20 rokov

3. Odstupné vyplatí zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodne inak.

Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov na iného zamestnávateľa.

4. Pedagogickému zamestnancovi, ktorému pracovný pomer skončí v súlade s § 82, ods. 7 zákona č. 138/2019 Z.z. v zmysle neskorších predpisov najneskôr uplynutím školského roka, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku, a ak ide o riaditeľa, uplynutím funkčného obdobia, v ktorom dovŕšil 65 rokov veku, patrí odstupné, ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63, ods. 1 písm. b/ Zákonníka práce / podrobne popísaný v ods. 1 tejto časti/.

V zmysle § 76, ods. 4 Zákonníka práce v prípade uzatvorenia nového pracovného pomeru s tým istým zamestnávateľom pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného, je zamestnanec povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť.

Článok 13: Pracovný čas zamestnancov

Nové znenie:

1. V zmysle KZVS čl. 12 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods.8 ZP zamestnávateľ ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37a ½ hodín týždenne.
2. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska a z domácnosti.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť nepedagogickým zamestnancom, pokiaľ to umožňuje charakter ich práce, vykonávať ich pracovné činnosti mimo pracoviska z domácnosti.
4. Zamestnávateľ poskytne v druhom polroku 2022 každému zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141, ods.3, písm. c ZP jeden deň pracovného voľna z titulu dôležitých osobných prekážok v práci. Za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.

Nové znenie:

Článok 24 : Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečiť stravovanie zamestnancom formou gastrolístkov v hodnote 5,00 eur. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou 2,75 €, čo predstavuje 55 % z nominálnej hodnoty gastrolístka, maximálne však do výšky 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 / 5,10 eur/. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako 4 hodiny.
2. 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 0,75 eur na jedno hlavné jedlo.
3. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť stravovanie zamestnancov počas dovolenky, počas prekážok v práci na strane zamestnanca aj zamestnávateľa a počas výkonu práce z domácnosti. Stravné sa nevypláca počas PN, počas neplateného voľna, počas absencie a za dni, na ktoré si nárokujú zamestnanci diéty na pracovných cestách.

Tento dodatok má účinnosť od 1.2.2022.

Trenčín 25.1.2022

PaedDr. Ľubica Kotlebová
Predseda ZO OZPŠaV na Slovensku

Mgr. Eva Kulhánková
riaditeľka ZUŠ Karola Pádivého Trenčín