

Kolektívna zmluva

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole Piešťany, IČO 35591919, zastúpená Mgr. Janou Obadalovou, predsedkyňou ZO OZ a splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a na uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej len „odborová organizácia“)

a

Základná umelecká škola Piešťany, Teplická 50, 921 38 Piešťany, IČO 37836668, zastúpená pánom Kamilom Vavrincom, riaditeľom školy (ďalej len „zamestnávateľ“)

uzatvárajú v súlade s ustanovením §1 ods. 1 písm. a) až i) zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), § 231 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. O kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

KOLEKTÍVNU ZMLUVU od 01.01.2015

Obsah kolektívnej zmluvy:

1. časť - Úvodné ustanovenia
2. časť - Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy
3. časť - Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán
4. časť - Záverečné ustanovenia
5. časť - Prílohy

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.1, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

(3) Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy, ktorá vyplýva zo zriaďovacej listiny zo dňa 01.01.2002 a splnomocnenia zo dňa 19.12.2014, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Janu Obadalovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(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", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane

verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2015 skratka "KZVS".

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. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

(3) Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.

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) 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 a na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú domácku 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 2015 a skončí 31. decembra 2017. Účinnosť článkov ktoré sú viazané na KZVS a na rozpočet, končí dňom 31.decembra 2015.

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

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúca ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť dobu platnosti, ako aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

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

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

(2) Novo prijímaných 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 7

Zamedzenie diskriminácie

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vo vzťahu k zamestnancom i odborovej organizácii bude postupovať v súlade s antidiskriminačným zákonom, hlavne však v súlade s § 13 tohto zákona (č.365/2004 Z.z.) a nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO OZ za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu funkcie v odborovej organizácii. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

Článok 8

Plat zamestnancov

- (1) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2015 o 1,5% a od 1. júla 2015 o 1%.
- (2) Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2015 o 5%.

Článok 9

Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatky za výkon špecializovaných činností:
- a) 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%, 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%.
 - b) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, zvýšenej o 24 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických alebo odborných zamestnancov.

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

(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%. Ak zamestnanec prácu nadčas vykonáva v noci, v sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok, patria mu aj príplatky podľa ods.2 až 4 tohto článku. (§ 19 OVZ)

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ), ak pracoval v organizácii najmenej dva roky.

(7) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.

(8) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom.

Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.

Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

(9) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec.

Článok 10 **Osobný príplatok**

(1) Zamestnávateľ, sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa § 10 a § 20 zákona č.553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

(2) 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.

(3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu nespĺňania kritérií, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

Článok 11

Výplata platu, preddavku na mzdu 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.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP)

(4) Stupnice platových taríf sa od 1. januára 2015 upravia v súlade s podmienkami upravenými v KZVS a všeobecne záväznými právnymi predpismi.

(5) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu (dohoda o zrážkach) vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet OZ PŠaV č.11491378/0900, VS 731020204 vo výplatnom termíne.

Článok 12

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou, pred začatím plynutia výpovednej doby § 62 ZP, z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) odstupné vo výške dvoch funkčných platov nad rozsah ustanovený v §76 Zákonníka práce.

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné v sume dvoch funkčných platov zamestnanca, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

Článok 13

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2015 je 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov. Výška príspevku na DDS v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených do 31. decembra 2014 zostáva zachovaná.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 2% z jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 14

Príspevok na dopravu do zamestnania

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť vo výške reálnych cestovných nákladov zamestnanca v rozsahu jedného mesiaca, a to dva krát ročne, ak zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace.

Článok 15

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat nepedagogickým zamestnancom v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zák. č.553/2003 Z. z.).

Článok 16

Pracovný čas zamestnancov a práca nadčas

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne. Prestávka na jedlo a odpočinok sa poskytuje v trvaní 30 minút denne, čo sa nezapočítava do pracovného času zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 17

Dovolenka na zotavenie

(1) Základná výmera dovolenky na zotavenie sa predlžuje nad rozsah ustanovený v § 103 Zákonníka práce o jeden týždeň.

(2) Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca poskytne dovolenku aj počas školského roka z vážnych osobných, zdravotných a rodinných dôvodov, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.

(3) Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca môže poskytnúť neplatené voľno aj počas školského roka z vážnych osobných a rodinných dôvodov a na dokončenie štúdia popri zamestnaní.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 18

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

(1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru.

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru 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 19 **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.

Článok 20 **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 z dôvodu podania sťažnosti nemôže byť žiadnym spôsobom postihovaný alebo diskriminovaný.

Článok 21 **Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- d) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohoto odseku,
- e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- f) 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 a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.

- g) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

(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.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy (§ 240 ods. 3 ZP) funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie a na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov (§138 ods. 1 ZP) v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však 2 dni v roku, a to pre predsedu výboru, členov výboru, členov komisie BOZP, členov ostatných orgánov ZO a členov orgánov OZ PŠaV.

Článok 22

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:

- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou,
- b) vopred rokovať s odborovou organizáciou,
- c) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti, a to v prípadoch, ktoré určuje ZOVS a ZP.

(2) V prípade, že odborová organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovno-právnych a mzdových predpisov, ako i záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy, oznámi zamestnávateľovi písomne termín a rozsah kontroly najmenej 15 dní pred jej uskutočnením.

Článok 23

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 SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať 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) Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP.

Článok 24

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.

Článok 25 **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad pokiaľ je to pre výkon práce nevyhnutné
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem.

Článok 26 **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

(1) Odborová organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin pre zamestnancov - členov odborovej organizácie a ich rodinných príslušníkov.

(2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností umožní pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade s vnútro organizačnými zásadami.

Článok 27 **Stravovanie**

(1) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie podľa §152 ods. 1 a 4 ZP.

(2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou najviac 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.

(3) Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu každému zamestnancovi vo výške 0,31 € na jeden stravný lístok.

(4) Zamestnávateľ bude realizovať stravovanie zamestnancov formou stravných lístkov podľa podmienok uvedených v prílohe č.2.

Článok 28 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 29 **Sociálny fond**

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením je vo výške 1% a
- b) ďalším prídelením vo výške 0,5 %

zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe č.3.

(2) Zmluvné strany sa dohodli využívať prostriedky zo sociálneho fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie v zmysle § 7 zákona 152/1994 Z.z. v znení novely č.591/2007.

(3) Zamestnávateľ poskytne Závodnému výboru do 1 mesiaca po skončení kalendárneho roka prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

Štvrtá časť

Článok 30 Záverečné ustanovenia

(1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy najneskôr do 15. februára nasledujúceho roku.

(2) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami je uzatvorená najviac na tri roky, pričom platnosť jednotlivých ustanovení je možné po dohode zmluvných strán zmeniť či upraviť dodatkami. Doba účinnosti začína dňom 1. januára 2015 a končí podpisom novej KZ, najneskôr však 31. decembra 2017.

(3) Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na tento návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 pracovných dní odo dňa obdržania návrhu.

(4) Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

(5) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný exemplár.

(6) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom.

(7) Táto KZ je platná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.

(8) Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZO.

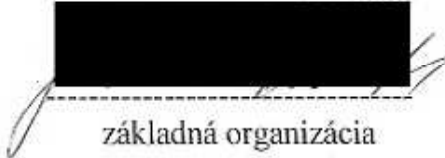
Súhlas s obsahom tejto KZ potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

Prílohy:

- | | |
|--------------|--|
| Príloha č. 1 | Splnomocnenie |
| Príloha č. 2 | Podmienky, za ktorých sa poskytuje zamestnancom stravovanie formou stravných lístkov |
| Príloha č. 3 | Zásady čerpania a použitia sociálneho fondu |

V Piešťanoch, dňa 31. decembra 2014

ZO OZ PŠaV na Slovensku


základná organizácia
Mgr. Jana Obadalová
predsedkyňa ZO OZ pri ZUŠ Piešťany

Základná organizácia


štatutárny zástupca zamestnávateľa
Kamil Vavrínek
riaditeľ ZUŠ Piešťany

Príloha 1:

Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej umeleckej škole, Teplická 50, 921 38 Piešťany, na základe uznesenia výboru ZOOZ, č. 1/2014, zo dňa 19.12.2014, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Janu Obadalovú, predsedkyňu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na obdobie rokov 2015 - 2017, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie tejto kolektívnej zmluvy na rok v mene našej základnej organizácie.

V Piešťanoch, dňa 22.12.2014



za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

73 - 1020 - 204
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Základná umelecká škola
Teplická 50
921 01 PIEŠŤANY

V Piešťanoch, dňa 22.12.2014



Mgr. Jana Obadalová

Stanovenie podmienok, za ktorých sa poskytuje zamestnancom stravovanie formou stravných lístkov

(1) stravné lístky sa budú poskytovať zamestnancom zamestnaným na pracovnú zmluvu v mesačných intervaloch za predchádzajúci mesiac, najneskôr do výplatného termínu mzdy

(2) nárok na stravný lístok má zamestnanec, ak v daný deň vykonával prácu dlhšie ako 4 hodiny (ZP § 152 ods. 2), t.j. u pedagogických zamestnancov výkon práce dlhší ako 4 hodiny v daný deň znamená:

- a) výkon výchovno-vyučovacej činnosti (podľa rozvrhu + pravidelná práca nadčas alebo práca nadčas vykonávaná so súhlasom zamestnávateľa) spolu s časom prípravy na vyučovanie v tento deň
- b) samotný výkon výchovno-vyučovacej činnosti (podľa rozvrhu + pravidelná práca nadčas alebo práca nadčas vykonávaná so súhlasom zamestnávateľa)
- c) samotná príprava na vyučovanie, napr. aj keď v tento deň zamestnanec nevykonáva výchovno-vyučovaciu činnosť

(3) nárok na stravný lístok má zamestnanec aj za čas vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v rozsahu 7 dní v kalendárnom roku (ZP § 141 ods. 2 písm. a bod 1), v prípade, že v tento deň by mal nárok na stravný lístok podľa bodu 2 tejto smernice

(4) nárok na stravný lístok má zamestnanec aj za čas sprevádzania rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrenie v rozsahu 7 dní v kalendárnom roku (ZP § 141 ods. 2 písm. c) v prípade, že v tento deň by mal nárok na stravný lístok podľa bodu 2 tejto smernice

Povinnosti zamestnancov:

- odovzdať vyplnený a podpísaný pracovný výkaz vždy do 01. dňa nasledujúceho mesiaca resp. do dňa uvedeného v mesačnom pláne činnosti
- odovzdať platný rozvrh hodín na začiatku školského roka a pri jeho zmene pred dátumom zmeny
- v prípade nesprávneho vyplnenia pracovného výkazu, ktoré bude mať za následok neoprávnené vydanie stravných lístkov zamestnancovi, je zamestnanec povinný uhradiť čiastku zodpovedajúcu sume, ktorou na tieto stravné lístky prispel zamestnávateľ a sume príspevku zo sociálneho fondu

Príprava na vyučovanie môže byť vykonávaná:

- na pracovisku
- v mieste trvalého alebo prechodného bydliska
- na inom mieste