

Kolektívna zmluva

na rok 2021

uzatvorená dňa 29.decembra 2020 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Strednej umeleckej škole (ďalej ZO OZ), zastúpenou Ing. Annou Dominikovou splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe splnomocnenia zo dňa 18.12.2020

a

Škola umeleckého priemyslu, Slavkovská 19, Kežmarok, IČO: 036155667 zastúpenou Ing. Martou Perignéthovou riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ)

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Z. z. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 odst. 6 Stanov odborovej organizácie a zo splnomocnenia zo dňa 18.12.2020, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Ing. Annu Dominikovú, predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.7.2002 a dodatkom č.6 zo dňa 14.06.2019. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie zmluvnej strany, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“, namiesto označenia Zákonník práce skratka „ZP“, Zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“, Zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2021 skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods.-1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu, ktorá je zástupcom zamestnancov u daného zamestnávateľa. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzavretie KZ.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

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 zamestnávateľa.

Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. januára 2021. Účinnosť tejto KZ končí podpísaním novej KZ, najneskôr 31. januára 2024 okrem článkov, ktoré sú viazané na rozpočet t.j. článkov 7, 9, 10, 24 a 26 a KZVS, ktorých účinnosť sa končí zmenou dotknutých zákonov uvedených článkoch a KZVS.

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 budúca (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 7, 9, 10, 24 a 26 a to v závislosti od schváleného rozpočtu a rozpočtových opatrení na kalendárny rok. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- (1) Zmluvné strany uschovajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia obdobia, na ktoré bola kolektívna zmluva uzavretá.

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 15 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 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) 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

Príplatky, odmeny a náhrady mzdy

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatky a náhrady mzdy v súlade so ZP a zákonom č. 553/2003 Z. z..
- (2) **Príplatok za riadenie**
 - a) Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí zriaďovateľ v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 (§ 8 OVZ).
 - b) Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí riaditeľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený a vedúcemu pedagogickému zamestnancovi a vedúcemu odbornému zamestnancovi v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 % s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.
- (3) **Príplatok za zastupovanie**
 - a) Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako štyri týždne, a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca (§ 9 OVZ).
 - b) Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa písm. a) príplatok za zastupovanie. Príplatok za zastupovanie patrí od prvého dňa zastupovania a zamestnávateľ ho určí v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca, ak je to pre zastupujúceho vedúceho zamestnanca výhodnejšie, najmenej však v sume príplatku za riadenie určeného zastupujúcemu vedúcemu zamestnancovi; pôvodne určený príplatok za riadenie mu počas zastupovania nepatrí.
- (4) **Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

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 14 %,
 - b) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, patrí príplatok za výkon špecializovanej činnosti v sume 4 %, platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, alebo v sume 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

(5) **Príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu, najmenej však príplatok rovnajúci sa sume ustanovenej podľa § 122a ods. 1 a § 122b ods. 1 ZP (§ 17 OVZ).

(6) **Plat za prácu nadčas**

a) 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 § 16 až 18 OVZ (§ 19 OVZ).

(7) **Náhrada za stratu času**

a) Ak je zamestnanec na pracovnej ceste, ktorá začína pred začiatkom pracovnej zmeny alebo končí po skončení pracovnej zmeny, pričom v prípade úsekov pred začiatkom zmeny a po skončení pracovnej zmeny nejde o prácu nadčas ani pracovnú pohotovosť, zamestnávateľ bude takéto obdobie kompenzovať buď náhradným voľnom, alebo peňažným plnením.

(8) **Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska**

Ak je zamestnancovi nariadená alebo s ním dohodnutá pracovná pohotovosť mimo pracoviska, patrí mu za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti:

- a) náhrada v sume 15 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu, alebo 25 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja
- b) s možnosťou použitia pridelených mobilných prostriedkov spojenia, náhrada v sume 5 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu alebo 10 % tejto sumy, ak ide o deň pracovného pokoja.

Náhrada za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti nepatrí za čas, v ktorom došlo počas jej trvania k vykonávaniu práce; takéto vykonávanie práce je prácou nadčas.

(9) **Osobný príplatok**

a) 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. O výške osobného príplatku rozhodne riaditeľ na základe písomného návrhu príslušného vedúceho zamestnanca (§ 10 OVZ).

b) Kritériá na poskytovanie osobných príplatkov vypracuje riaditeľ školy na návrh zástupcov riaditeľa školy pre jednotlivé zložky v spolupráci s odborným orgánom v internom mzdovom predpise, ktoré potvrdí predseda ZO OZ svojím podpisom a pečiatkou.

c) Výšku osobného príplatku navrhujú zástupcovia riaditeľa školy v súlade s kritériami udeľovania osobného príplatku na konci mesiaca, schvaľuje ich riaditeľ školy. Osobný príplatok sa vypláca od prvého dňa nasledujúceho mesiaca.

d) 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).

e) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

f) Osobný príplatok je možné zvýšiť, znížiť alebo odobrať na základe úrovne kvality plnenia pracovných úloh.

g) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

- (10) **Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca**
Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume (§14e OVZ):
- 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
 - 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
 - 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
 - 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
- (11) **Kreditový príplatok** priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.
- (12) **Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca** (§14c OVZ)
- 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. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- (13) **Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku** (§20 OVZ)
- Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, sumu vo výške jeho jedného funkčného platu
 - Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu
 - pri príležitosti obdobia letných dovolení,
 - pri príležitosti vianočných sviatkov.
 - Odmena podľa odseku 2 písm. b) sa vypláca v mesiaci jún a v mesiaci december príslušného kalendárneho roka.
- (14) **Odmena 2021** - zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej 6 mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) OVZ vo výške 100 eur. Nárok na odmenu nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná alebo výpovedná doba. Príspevok sa vyplatí v mesiaci december vo výplate za november 2021.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 11. 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 na základe žiadosti zamestnanca poskytovať mu preddavok na mzdu 26. dňa príslušného kalendárneho mesiaca (§ 130 ods. 3 ZP).
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach z platu, časti platu určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods. 8 ZP).

Článok 9

Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer *výpoveďou* z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
 - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru *dohodou* z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:
 - a) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - c) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - d) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - e) šesťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (3) 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 najmenej v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

- (4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume trojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení
- (5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil okamžite podľa § 68 ods. 1.
- (7) Zamestnávateľ vyplatí odchodné v najbližšom výplatnom termíne zamestnávateľa po predložení rozhodnutia o priznaní nároku.

Článok 10

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2019 je 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDP alebo DDS za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDP alebo DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 3 % z jeho funkčného platu.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 11

určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným 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 OVZ).

Článok 12

Pracovný čas zamestnancov

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle § 85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas na 37 a ½ hodiny týždenne;

Prestávky v práci na jedlo a oddych sa stanovujú v rozsahu 30 minút a nie sú započítané do týždenného pracovného času.

- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska v zmysle pracovného poriadku.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na požiadanie v prvom polroku 2021 pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu 1 deň.

Článok 13

Dovolenka na zotavenie, pracovné voľno

- (1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka pedagogických zamestnancov školy, vrátane riaditeľa školy a jeho zástupcov je deväť týždňov v kalendárnom roku. Dobu čerpania dovolenky určuje zamestnávateľ s predchádzajúcim súhlasom ZO OZ podľa plánu dovoleniek tak, aby zamestnanec mohol čerpať dovolenku spravidla do konca kalendárneho roka. Ak si zamestnanec nemohol vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku z naliehavých prevádzkových dôvodov alebo z dôvodov prekážok na jeho strane môže si zamestnanec čerpať túto dovolenku najneskôr do konca budúceho kalendárneho roka. Zamestnanec môže nastúpiť dovolenku len so súhlasom riaditeľky školy. Ak sa zamestnancovi poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí aspoň jedna jej časť činiť najmenej dva týždne, pokiaľ sa zamestnanec nedohodne inak. Pedagogický zamestnanci môžu vo výnimočných prípadoch z vážnych rodinných dôvodov požiadať o dovolenku počas školského roka v rozsahu 10 pracovných dní.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na **jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený ZP** pri úmrtí dieťaťa, manžela, rodiča, alebo rodiča manžela/manželky, súrodenca a inej osoby, ktorá so zamestnancom žije spoločne v domácnosti (§ 40 ods. 5 ZP).
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na **jeden pracovný deň nad rozsah ustanovený ZP** pre nasledujúce prípady:
 - a) pri celodennom vyšetrení zamestnanca (§ 141 ods.2 písm. a) bod 1 a 3 ZP),
 - b) pri celodennom sprevádzaní (§ 141 ods.2 písm. c) ZP).
- (4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň v deň darovania krvi (§ 138 ods.2 ZP), v prípade ak lekár neurčí, že čas potrebný na jeho zotavenie sa predlžuje nad jeden pracovný deň najviac po dobu zasahujúcu do pracovného času v rámci 96 hodín od nástupu cesty na odber. Ak nedôjde k odberu, poskytne sa pracovné voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku len za preukázaný nevyhnutne potrebný čas neprítomnosti v práci.
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň v deň narodenia dieťaťa, alebo na prevoz matky do zdravotníckeho zariadenia, sprevádzanie alebo účasť pri pôrode a nevyhnutný čas odpočinku po pôrode. Zamestnanec preukáže túto skutočnosť rodným listom dieťaťa.
- (6) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na jeden pracovný deň pred dňom konania svadby v prípade, ak sa vlastná svadba koná v sobotu (§ 141 ods. 2 písm. e) ZP).

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 14

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 výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 Zb. 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 15

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 16

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 do 60 dní od jeho doručenia zmluvnej strane bez zbytočného odkladu (§ 13 ods. 5 ZP).
- (3) Zamestnanec má právo zúčastniť sa konania vo veci podania a vzniesť námietky či pripomienky a tieto uviesť do protokolu o vybavovaní podania. Má právo byť informovaný o priebehu šetrenia a jeho výsledkoch a byť oboznámený o prípadnom ďalšom postupe.

Článok 17

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie a vo vyšších odborových orgánoch. Ďalej zamestnávateľ bude uvoľňovať s náhradou mzdy členov výboru OZ PŠaV na Slovensku, členov vyšších odborových orgánov na školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov a oblasti BOZP v nevyhnutnom rozsahu.
- (2) Zamestnávateľ umožní členom výboru ZO OZ voľné využívanie počítačovej techniky, internetovej siete možnosť bezplatného využívania telefonického spojenia pre účely ZO OZ.
- (3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno na nevyhnutne potrebný čas s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na profesijný rozvoj, rekondičné pobyty, na povinné lekárske prehliadky (§ 138 ZP) a zástupcom zamestnancov na vzdelávanie, odborné školenia, školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávanía a sociálneho dialógu, organizovaných Radou ZO OZ PŠaV na Slovensku, OZ PŠaV na Slovensku alebo KOZ SR v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 18

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
 - a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - zavedenie konta pracovného času (§ 87a ods. 1 ZP),
 - dohodnutie vyrovnávacieho obdobia konta pracovného času (§ 87a ods. 2 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 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 podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§ 93 ods. 3 ZP),
 - rozsah a podmienky 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),
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP),
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien (§ 133 ods. 3 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),

- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde);
- b) informovať odborovú organizáciu najmä:
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým:
 - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,
 - o dôvodoch prechodu,
 - o pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov,
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz za rok (§ 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),
 - pri hromadnom prepúšťaní:
 - o dôvodoch hromadného prepúšťania,
 - počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať,
 - celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,
 - dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
 - kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer skončiť (§ 73 ods. 2 ZP),
 - o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2 a) ods.4 ZP),
 - o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci, ak si to žiada odborový orgán (§ 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 limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať hospodárske rozbor a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1, 2 ZP),
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods. 1 ZP),
 - nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ods. 2 ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods. 6 ZP),
 - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c) ZP),
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehlbovanie a zvyšovanie (§ 153 ZP),
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP),
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (§ 191 ods. 4 ZP),

- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 písm. b) ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods. 2 písm. e) ZP);
 - zabezpečenie mimoriadnej lekárskej prehliadky vo vzťahu k práci (§ 30e ods. 6 zákona č. 355/2007 Z.z.)
 - určenie týždenného rozsahu priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (§ 7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z.z.)
 - plán profesijného rozvoja (§ 40 ods. 4 zák. č. 138/2019 Z.z.)
- d) umožniť výboru odborovej organizácie vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 19

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 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 KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).

Článok 20

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) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o) zákona o BOZP),
 - b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods. 5 zákona o BOZP),
 - c) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),

- d) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a) zákona o BOZP),
- e) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP a viesť ich evidenciu (§ 6 ods. 2 písm. b) zákona o BOZP)
- f) poskytovať zamestnancom ochranný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí, v ktorom odev alebo obuv podlieha znečisteniu (§ 6 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- g) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny; zabezpečovanie pitného režimu je zamestnávateľ povinný upraviť vnútorným predpisom (§ 6 ods. 3 písm. b) zákona o BOZP),
- h) zamestnávateľ zabezpečí posúdenie zdravotného rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia a vypracovanie písomného posudku o riziku aj pri každej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika alebo kategóriu práce z hľadiska zdravotného rizika a poskytne kópiu posudku o riziku s kategorizáciou prác z hľadiska zdravotného rizika odborovej organizácii (§ 7 ods. 8 písm. a) zákona o BOZP)
- i) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania sa na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),
- j) kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- k) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),
- l) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),
- m) znášať náklady spojené so zaistením BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 10 zákona o BOZP).

Článok 21

Kontrola odborovým 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 utvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
 - b) kontrolovať či zamestnávateľ riadne vyšetroje príčiny pracovných úrazov, 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, alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - e) zúčastňovať sa rokovaní o otázkach BOZP.

Článok 22

Zdravotná starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na náklady zamestnanca,
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c) zabezpečiť pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožní im absolvovať tréning zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov (§ 55 zák. č. 317/2009 Z.z.).
- (2) Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca
 - a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi prvé tri dni jeho dočasnej pracovnej neschopnosti dennú výšku náhrady príjmu vo výške 50 % a štvrtý až desiaty deň vo výške 75 % denného vymeriavacieho základu v súlade s § 8 ods. 2 zákona č. 462/2003 Z.z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, za prvých desať dní trvania dočasnej pracovnej neschopnosti v kalendárnom roku.

Článok 23

Starostlivosť o deti zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky pracovné voľno s náhradou platu na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 24

Stravovanie

- (1) Po 4 hodinách nepretržitej práce poskytne prestávku na jedlo a oddych v trvaní 30 minút bez náhrady mzdy.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali aspoň štyri hodiny pracovného času.
- (3) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie poskytnutím stravného lístka. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (4) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55 % z ceny jedla. Cenou jedla sa rozumie hodnota stravovacej poukážky, najmenej 75% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona č.283/2002 Z.z. o cestovných náhradách.
- (5) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zamestnancom aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume podľa zákona o cestovných náhradách a vnútornej smernice o zabezpečovaní stravovania.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 zákona č. 553/2003 Z.z. 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 a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu
 - a) päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
 - b) ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c) ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom module funkčného vzdelávania, ak ide o riaditeľa, vedúceho pedagogického zamestnanca a vedúceho odborného zamestnanca.
- (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 3 písm. a).
- (5) Pracovné voľno podľa odseku 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, a to spravidla keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

Článok 26

Tvorba a použitie sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový ročný prídela do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídela vo výške 1 %
 - b) ďalším prídela vo výške 0,1 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
- (2) Základom na určenie ročného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídela do fondu je súhrn hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (3) Zamestnávateľ umožní zamestnancom školy účasť na športovo-relaxačnom podujatí na regeneráciu pracovnej sily počas pracovnej doby.
- (4) Podrobnejšie je upravená tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom vo vnútornej smernici o sociálnom fonde, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť Záverečné ustanovenia

Článok 27 Záverečné ustanovenia

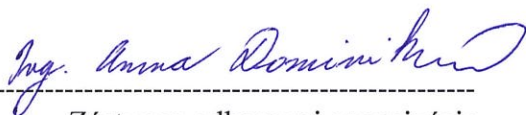
- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ, budú sa vykonávať priebežne počas trvania účinnosti KZ.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane jeden podpísaný exemplár.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom, a preto ju na znak toho podpisujú.

Výbor ZO OZ: predseda - Ing. Anna Dominiková
členovia - Mgr. Zuzana Girgašová
- Mgr. Zlatica Svitanová


Počas neprítomnosti predsedu ZO OZ pri SUŠ, Slavkovská 19, 060 01 Kežmarok ho zastupuje člen výboru Mgr. Zuzana Girgašová.

V Kežmarku, dňa 29.12.2020

Škola umeleckého priemyslu
Slavkovská 19
060 01 KEŽMAROK



Zástupca odborovej organizácie



štatutárny zástupca- zamestnávateľ

73-2152-007
ZO OZ PŠaV na Slovensku
Stredná umelecká škola
060 01 Kežmarok, Slavkovská 19

OBSAH

| | |
|---|-----------|
| Prvá časť Úvodné ustanovenia..... | 1 |
| Článok 1 Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy..... | 1 |
| Článok 2 Uznatie odborovej organizácie a zamestnávateľa..... | 1 |
| Článok 3 Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy..... | 1 |
| Článok 4 Zmena kolektívnej zmluvy..... | 2 |
| Článok 5 Archivovanie kolektívnej zmluvy..... | 2 |
| Článok 6 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou..... | 2 |
| Druhá časť Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy | 3 |
| Článok 7 Príplatky, odmeny a náhrady mzdy..... | 3 |
| Článok 8 Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu..... | 6 |
| Článok 9 Odstupné a odchodné..... | 6 |
| Článok 10 Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie..... | 7 |
| Článok 11 určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe..... | 7 |
| Článok 12 Pracovný čas zamestnancov..... | 7 |
| Článok 13 Dovolenka na zotavenie, pracovné voľno..... | 8 |
| Tretia časť Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán..... | 9 |
| Článok 14 Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie..... | 9 |
| Článok 15 Riešenie kolektívnych sporov..... | 9 |
| Článok 16 Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností | 9 |
| Článok 17 Zabezpečenie činnosti odborových orgánov..... | 10 |
| Článok 18 Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a na kontrolnú činnosť v tejto oblasti..... | 10 |
| Článok 19 Závazky odborovej organizácie..... | 12 |
| Článok 20 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci..... | 12 |
| Článok 21 Kontrola odborovým orgánov v oblasti BOZP..... | 14 |
| Článok 22 Zdravotná starostlivosť..... | 14 |
| Článok 23 Starostlivosť o deti zamestnancov..... | 14 |
| Článok 24 Stravovanie..... | 15 |
| Článok 25 Starostlivosť o kvalifikáciu..... | 15 |
| Článok 26 Tvorba a použitie sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu..... | 16 |
| Štvrtá časť Záverečné ustanovenia..... | 17 |
| Článok 27 Záverečné ustanovenia..... | 17 |


Príloha 1

SPLNOMOCNENIE

Základná organizácia OZPŠaV pri Strednej umeleckej škole, Slavkovská 19, 060 01 Kežmarok IČO:00000, na základe uznesenia výboru ZO OZ, zo dňa 18.12 2021, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Ing. Annu Dominiková, predsedkyňu základnej organizácie, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorení kolektívnej zmluvy na rok 2021, zároveň ju splnomocňuje na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2021 v mene našej základnej organizácie.

V Kežmarku 18.12.2020

Za výbor ZO OZ:
Mgr. Zlatica Svitanová



.....

Splnomocnenie prijímam Ing. Anna Dominiková



.....

V Kežmarku 18.12.2020