**K O L E K T Í V N A Z M L U V A**

uzavretá dňa 23. 01. 2019 medzi zmluvnými stranami :

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Základnej umeleckej škole v Rožňave, č. 73-1019-808 , zastúpenou Mgr. Denisou Puškášovou, DiS. art., splnomocnenkyňou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 17.12.2018 (ďalej len odborová organizácia) a Základnou umeleckou školou so sídlom v Rožňave, Akademika Hronca 3490/9B, IČO:35543582, zastúpenou Mgr. Monikou Kerekešovou, DiS. art. riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ) nasledovne:

**P r v á č a s ť**

**Úvodné ustanovenia**

**Článok 1**

 **Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy**

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods. 6 prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5, ods. 2 stanov odborovej organizácie zo splnomocnenia zo dňa 17.12.2018, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán , splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Denisu Puškášovú, DiS. art. predsedníčku odborovej organizácie. Splnomocnenie zo dňa 17. 12. 2018 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

1. ZUŠ ako zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 1.4.2002 .

Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z tejto funkcie riaditeľa školy ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

1. 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 označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa 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 kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy .
2. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

**Článok 3**

**Pôsobnosť kolektívnej zmluvy**

1. Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.
2. Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti. Na zamestnancov, ktorí vykonávajú 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. 1. 2021 a platí do 31. 12. 2025**, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet, t. j. článkov 7, 9, 10 a 27, ktorých účinnosť končí dňom 31. 12. 2021. Zamestnávateľ sa zaväzuje KZ zverejniť bezodkladne po podpísaní oboma zmluvnými stranami, a o dátume zverejnenia informovať odborovú organizáciu.
4. Kolektívna zmluva rešpektuje ustanovenia Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa.

**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 budúcna /teda nie retroaktívne/ ustanovenia kolektívnej zmluvy, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť 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. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia 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 30 dní od požiadania.
3. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §–u 47 ods. 2 ZP.

***Druhá časť***

***Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov***

***z kolektívnej zmluvy***

 **Článok 7**

**Príplatky , odmeny a náhrady za pohotovosť**

**Príplatok za riadenie**

1. Percentuálny podiel príplatku za riadenie riaditeľovi určí v rámci rozpätia uvedeného v prílohe OVZ č. 6 zriaďovateľ.
2. 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 24% s prihliadnutím na náročnosť riadiacej práce a v závislosti od kvality riadenia jemu zvereného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov.

**Príplatok za zastupovanie**

1. 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.
2. Ak vedúci zamestnanec zastupuje vedúceho zamestnanca na vyššom stupni riadenia a toto zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností, patrí mu za podmienok podľa odseku 1 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.

**Príplatok za výkon špecializovanej činnosti**

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, za výkon špecializovanej činnosti príplatky nasledovne:

# 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%,

# pedagogickému zamestnancovi za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14% ( § 13b OVZ*),*

# 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 o14%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov, alebo začínajúcich odborných zamestnancov.

**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 /§17 OVZ/.

**Príplatok za prácu vo sviatok**

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

**Príplatok za prácu nadčas**

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 odst. 6 až 8. /§19 OVZ/.

**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 /
2. Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6% hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
3. Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
4. Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods.1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Výška osobných príplatkov sa bude prejednávať priebežne počas celého kalendárneho roka.
5. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, alebo ak pominú dôvody pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný. Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok aj prípade, že zriaďovateľ písomne rozhodne o pozastavení vyplácania osobných príplatkov z finančných dôvodov.

**Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca**

* 1. Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume
1. 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
2. 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,
3. 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
4. 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.
	1. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).
	2. Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
	3. Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kuratelya riaditeľovi zariadenia sociálnych služiebprizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.
	4. Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.
	5. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.
	6. Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.
	7. Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.
	8. 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.

**Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca**

1. Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca.
2. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený.
3. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenie pedag. zamestnanca a odb. zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický a začínajúci odborný zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

**Odmeny vyplývajúce z pracovno-právneho vzťahu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku priznať mu odmenu vo výške jeho funkčného platu.
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá ku dňu 30. novembra 2021 najmenej šesť mesiacov odmenu podľa § 20 ods. 1 písm. g) zákona o odmeňovaní v sume 100 EUR (Jednosto eur). Nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november 2021.

**Článok 8**

**Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu raz mesačne najneskôr v trinásty 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 základe súhlasu zamestnanca , ktorý prejaví písomne na dohode o zrážku zo mzdy , vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, č. ú.: SK6075000000004013326630,vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 15. dňa v mesiaci a na účet sociálneho fondu ZUŠ : SK2175000000004013042734vo výške 1,25 % vždy 15 dňa v mesiaci , za ktorý sa plat vypláca, na základe novely Zb. z. 591 o sociálnom fonde, ktorý platí od 1. 1. 2008.
4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.
5. Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.

**Článok 9**

**Odstupné a odchodné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
2. dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval

najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

1. trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval

najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

1. štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval

najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

1. päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval

najmenej dvadsať rokov.

1. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné najmenej v sume

a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,

b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,

 c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,

d) päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,

e) šesťnásobku jeho funkčné platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

1. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
2. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné najmenej v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
3. Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
4. Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

**Článok 10**

**Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po celý čas účinnosti KZ mať uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou.
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 a to2% funkčného platu zamestnanca.Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.
3. 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.

**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 zmysle KZVS , bod II. 1 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37,5 hodín týždenne .

Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas má právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku

1. Z prevádzkových dôvodov je u niektorých nepedagogických zamestnancov prerušený pracovný čas podľa zákonníka práce § 88 odst. 2.

Prerušený pracovný čas je uvedený v náplni práce, ktorý je podpísaný zamestnancom a zamestnávateľom - platí pre ZUŠ.

1. V prípade, že je výchovno-vzdelávací proces prerušený zo závažných dôvodov zo strany zamestnávateľa, napr. udelením riaditeľského voľna žiakom školy z organizačných alebo prevádzkových príčin, z dôvodu vysokého výskytu chrípkových ochorení resp. iných respiračných ochorení, z dôvodu prerušenia dodávky elektrickej energie, prípadne plynu na vykurovanie objektov, z dôvodu mimoriadnej havárie, z dôvodu nepriaznivých poveternostných podmienok a pod., zamestnávateľ postupuje podľa § 142, ods. 3 Zákonníka práce nasledovne: pracovníci školy sa budú zdržiavať mimo pracoviska školy a venovať sa sebavzdelávacej činnosti súvisiacej s výchovno-vzdelávacím procesom školy. Počas uzatvorenia školy bude zamestnancom vyplácaná priemerná mzda. Táto dohoda platí pre všetkých zamestnancov školy.
2. Pracovný čas zamestnancov je zamestnávateľ povinný zverejňovať na verejne dostupnom mieste.
3. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ oznamuje rozvrhnutie pracovného času najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň. )§ 250 b ZP).

Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom:

1. Zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,
2. Zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

Za práce, kedy nie je možné nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, zamestnávateľ považuje práce vykonávané na pracovných miestach: upratovačka, školník, údržbár. V takomto prípade ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80% jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy.

**Článok 13**

**Dovolenka na zotavenie**

1. V záujme vytvárania priaznivejších podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch o  jeden týždeň a u nepedagogických zamestnancoch o 2 týždne.
2. Zamestnanec na ktorého sa vzťahuje bod 1 má právny nárok na dlhšiu ako základnú výmeru dovolenky podľa ods. 1.
3. Po dohode so zamestnávateľom môže zamestnanec čerpať päť dní dovolenky podľa potreby zamestnanca (dovolenka s ktorou disponuje zamestnanec) za kalendárny rok mimo školských prázdnin.
4. V odôvodnených prípadoch môže zamestnanec čerpať aj viac ako päť dní dovolenky počas kalendárneho roka mimo školských prázdnin, ak to umožňujú prevádzkové dôvody podľa pracovného poriadku ZUŠ.
5. Zamestnávateľ poskytne v prvom polroku kalendárneho roka 2021 zamestnancovi na jeho žiadosť podľa § 141 ods. 3 písm. c) Zákonníka práce jeden deň pracovného voľna; za čas pracovného voľna patrí zamestnancovi náhrada funkčného platu.
6. Zamestnávateľ sa zaväzuje žiadané pracovné voľno poskytnúť za nasledovných podmienok:
	1. Pracovné voľno sa poskytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa aspoň 3 pracovné dni vopred,
	2. Pracovné voľno sa poskytne len ak tomu nebránia prevádzkové dôvody zamestnávateľa ak zamestnanec požiada zamestnávateľa 1 pracovný deň vopred (do 14,00 hod.),
	3. Pracovné voľno sa neposkytne ak zamestnanec požiada zamestnávateľa o pracovné voľno len v deň, kedy si chce pracovné voľno čerpať. V tomto prípade zamestnanec má nárok na pracovné voľno len v zmysle iných ustanovení ZP (§ 141 ods. 2 ZP),
	4. V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní zamestnávateľ čerpanie dovolenky oznamuje (nariadenie dovolenky zamestnávateľom) zamestnancovi najmenej 7 dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú (starú) dovolenku (§ 113 ods. 2 ZP), najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené len so súhlasom zamestnanca. (§ 250 b) ZP).

**Tretia časť**

**Kolektívne vzťahy a 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. 1KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu , t.j. štrajk a výluku, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
3. Právo zamestnancov na štrajk , zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

**Článok 15**

**Riešenie kolektívnych sporov**

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o ustanovenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ

/ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi /v bode účinnosti KZ alebo v bode účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

1. 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 /.

1. Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom

podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody rozhodcu zapísaného na ministerstve , aby rozhodol ich kolektívny spor.

1. Zmluvné strany sa dohodli na sankcii, pre prípad , ak niektorá zmluvná strana odmietne

podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu v zmysle ods. 2 tohto článku tak , že zmluvná strana , ktorá odmietne žiadosť o určenie sprostredkovateľa alebo rozhodcu, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za neplnenie dohodnutého záväzku v sume 500 EUR. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane. Odborová organizácia smie prípadne zaplatenú pokutu zamestnávateľom použiť len na účel kolektívneho vyjednávania.

**Článok 16**

**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.

1. Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať

objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu ( § 13 ods. 4 ZP ).

**Článok 17**

**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 vyplývajúce z § -u 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

a/ svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovného a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávania a riešenie kolektívnych sporov , na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,

b/ priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce , o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov,

c/ jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu.

1. Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom ,

funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich / úprava rozvrhu vyučovania / a činnosti záujmového útvaru .

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno podľa § 138 ZP s náhradou mzdy

funkcionárom výboru 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 poslania odborov na čas nevyhnutný na výkon funkcie.

1. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom výboru

odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, v rámci účasti na školení, na čas nevyhnutný na výkon funkcie /§ 138 ZP/.

**Článok 18**

**Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolurozhodovania, 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 dovoleniek 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 prideľovať 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 prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použití a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

a) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým

a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu,

b) o dôvodoch 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 raz za štvrťrok (§ 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

 a) dôvodoch hromadného prepúšťania,

 b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva,

d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,

e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer 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 rozbory a štatistické výkazy (§ 229 ods. 1,2 ZP);

b) 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), - 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 alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§ 152 ods. 8, písm. a) ZP),

- umožnenie stravovať sa zamestnancom, ktorí pracujú mimo rámca rozvrhu pracovných zmien za rovnakých podmienok ako ostatným zamestnancom (§ 152 ods. 8 písm. b) 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)

c) umožniť odborovej organizácii 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).

- návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku (§10 ods. 5 OVZ),

- týždenný rozsah priamej výchovno-vzdelávacej činnosti najviac na obdobie školského roka (§ 7 ods. 3 ZoPZ),

- plán profesijného rozvoja (4 ročný) (§ 40 ods. 4 ZoPZ).

**Článok 19**

**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 ZO, 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 §§ 5 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 písm. a) bod 1 zákona o BOZP),

c) zabezpečiť vykonávanie zdravotného dohľadu vrátane lekárskych preventívnych prehliadok vo vzťahu k práci, a to v pravidelných intervaloch s prihliadnutím na charakter práce a na pracovné podmienky na pracovisku, ako aj vtedy, ak o to zamestnanec požiada, (§ 6 ods. 1 písm. q/ zákona o BOZP),

d) zabezpečiť pre zamestnancov posúdenie rizika z expozície faktorom práce a pracovného prostredia najmenej raz za 18 mesiacov a pri každej podstatnej zmene pracovných podmienok, ktorá by mohla mať vplyv na mieru zdravotného rizika a kategóriu práce z hľadiska zdravotných rizík (§ 30 ods.1 písm.c) zákona NR SR č.355/2007 Z. z.

e) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP),

f) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),

g) 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),

h) 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),

i) poskytovať zamestnancom ochranný pracovný odev a ochrannú pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu ( 6 ods. 3 písm. a) zákona o BOZP),

j) 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),

k) zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, a umožniť im vykonávať funkciu v rámci ich oprávnení, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods.3 a 5 zákona o BOZP),

l) kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§ 9 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP),

m) kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b/ zákona o BOZP),

n) umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému inšpektorovi a povereným pracovníkom OZ PŠaV (ZIBP) (§ 149 ZP a § 29 zákona o BOZP),

o) znášať náklady spojené so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§ 6 ods. 11 zákona o BOZP).

p) uhradiť náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu a po skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (§30e ods.18 zákona 355/2007 Z. z.).

**Článok 21**

**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 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 vyšetruje 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 svoj náklad raz za 3 roky,

b/ vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

c/ počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období

* od prvého dňa pracovnej neschopnosti 70 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
* od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 70 % denného vymeriavacieho základu /§ 8 zák. č. 462 /2003 Z. z. /

**Článok 23**

**Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

1. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti , v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní až po vyčerpaní náhradného voľna a dovolenky.

**Článok 24**

**Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo

všetkých pracovných zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.

1. Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného

jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo prostredníctvom právnickej osoby. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

1. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške

55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Do uskutočnenia výberu zo strany zamestnanca zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancovi stravovanie prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby formou stravovacej poukážky.

1. 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 0,20 € na jedno hlavné jedlo.

**Článok 25**

**Starostlivosť o kvalifikáciu**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje starať o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne

jej zvyšovanie, dodržať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

1. Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so

zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

1. Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi

pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

a/ 5 pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na kontinuálnom vzdelávaní

b/ ďalších 5 pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej alebo druhej atestácie

1. Ak trvá pracovný pomer pedagogického zamestnanca len v období školského

vyučovania vzniká mu na každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa ods. 3 písm. a.

1. Pracovné voľno podľa ods. 3 čerpá pedagogický zamestnanec alebo odborný

zamestnanec po dohode so zamestnávateľom, spravidla, keď je obmedzená alebo prerušená prevádzka pracoviska.

**Článok 26**

**Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:

Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:

a/ povinným prídelom vo výške 1%

b/ ďalším prídelom vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých miezd alebo platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

**Š t v r t á č a s ť**

**Článok 27**

**Záverečné ustanovenia**

1/ Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať 1x do roka písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy.

2/ Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom rovnopise.

3/ Všetky články tejto kolektívnej zmluvy sa odvíjajú od finančných možností zamestnávateľa.

4/ Zmluvné strany vyhlasujú , že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto na znak toho podpisujú.

Prílohy :

1. Zásady pre tvorbu a použitie SF pre ZUŠ v Rožňave

2. Kritéria udeľovania osobných príplatkov a odmien v ZUŠ

V Rožňave dňa, 30.3.2021

 …………………………….. ………..………………

základná organizácia štatutárny zástupca zamestnávateľa

 OZ PŠ a V ZUŠ v Rožňave

## Splnomocnenie

 Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole v Rožňave so sídlom Akademika Hronca 3490/9B, Rožňava, IČO: 73-1019-808 splnomocňuje týmto Mgr. Denisu Puškášovú, DiS. art., predsedníčku ZO OZ PŠaV, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na dobu neurčitú ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na platnej od 1. 1. 2021 do odvolania v mene našej základnej organizácie.

Rožňava, 17.12.2020

 ..............................................................

 za ZO OZ PŠ a V

Plnomocenstvo prijímam

Rožňava, 17.12.2020

 .............................................................

 Mgr. Denisa Puškášová, DiS. art.

predseda ZO OZ PŠ a V na Slovensku