

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa 23.01.2023 medzi zmluvnými stranami:

Základnou umeleckou školou – výtvarný odbor, Kováčska 266/43, 040 01 Košice-Staré Mesto, IČO 35556552, zastúpenou PaedDr. Markom Bačom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole – výtvarný odbor, Kováčska 266/43, 040 01 Košice-Staré Mesto, IČO 55 019 005, zastúpenou Mgr. art. Karolom Petrešom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy na základe plnomocenstva zo dňa 14. 9. 2022 (ďalej odborová organizácia) - /príloha č. 1/

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok 1 Pôsobnosť kolektívnej zmluvy

- 1) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a na kratší pracovný čas.
- 2) 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 prác vo verejnom záujme skratka „OVZ“, namiesto označenia zákon o pedagogických zamestnancoch a o odborných zamestnancoch skratka „ZPOZ“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skratka „KZVS“ a namiesto označenia Dohoda o spolupráci medzi Radou základných organizácií Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy Košice 1 a Mestom Košice skratka „Dohoda“.
- 3) Táto KZ je platná od 1.1.2023. Účinnosť tejto KZ sa začína 1 deň po zverejnení v CRZ a končí dňom 31.decembra 2028, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je dohodnutá inak.

Článok 2 Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia.

Druhá časť Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy

Článok 3 Príplatky, odmeny a náhradné voľno

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom príplatky v zmysle ZP a OVZ.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.
- 3) Za mimoriadne plnenie pracovných úloh súvisiacich s prechodným zvýšením potreby práce kvôli absencii nepedagogického zamestnanca zamestnávateľ poskytne odmenu do 25 €/deň (mimo prázdnin) zastupujúcemu zamestnancovi.
- 4) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na dopravu pre jedného zamestnanca školy za účelom donášky a výberu agendy z odd. školstva na MMK, pre styk s bankami a inými inštitúciami, podľa poverenia riaditeľa školy, a to vo výške ½ ceny mesačného lístka MHD.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť odmenu ocenenému zamestnancovi vo výške najmenej 200 €.

Článok 4 **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.
- 2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa ods. 1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na celé eurá nahor, spravidla na začiatku školského roka na celý školský rok.
- 4) 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 kritériá).

Článok 5 **Plat, výplata platu a zrážky z platu**

- 1) Stupnice platových taríf sa zvýšia v zmysle KZVS.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu. Tým zamestnancom, ktorí nemajú zriadené osobné účty umožní prevziať plat počas pracovnej doby na pracovisku.
- 4) 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.
- 5) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, vo výške 0,5% z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 15. dňa v mesiaci.

Článok 6 **Odstupné a odchodné**

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume
 - a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c) štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d) päťnásobku jeho funkčného platu, 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 písm. b) 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 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 funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 3) Pedagogickému zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru podľa § 82 ods. 7 ZPOZ odstupné ako pri skončení pracovného pomeru výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce vo výške uvedenej v odseku 1 tohto článku.
 - 4) 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 v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
 - 5) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné 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.
 - 6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
 - 7) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Článok 7

Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat všetkým nepedagogickým zamestnancom v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe.

Článok 8

Pracovný čas zamestnancov

- 1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 9

Dovolenka za kalendárny rok

- 1) V zmysle KZVS, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa zamestnancom predlžuje výmera dovolenky za kalendárny rok uvedená v ZP:
 - o dva týždne u pedagogických zamestnancov
 - o tri týždne u nepedagogických zamestnancov.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 10

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.
- 2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom – funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov a tejto KZ.
- 4) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno 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, poslania odborovej organizácie a na školenia v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 11 **Ochrana práce**

- 1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia.
- 2) Zamestnávateľ vypracuje zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov.

Článok 12 **Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne raz ročne rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu a jedenkrát ročne rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.

Článok 13 **Zdravotnícka starostlivosť**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
 - b) umožniť zamestnancom zúčastňovať sa ozdravných pobytov.

Článok 14 **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

- 1) Základná organizácia zabezpečí organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných a vedľajších prázdnin. Podľa zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu v čase hlavných prázdnin poskytne príspevok na rekreačné pobyty pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov.
- 2) Zamestnávateľ po dohode s odborovou organizáciou podľa konkrétnych podmienok a možností zabezpečí pre zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a dôchodcov – bývalých zamestnancov, rekreáciu vrátane detskej v súlade so zásadami tvorby a čerpania sociálneho fondu .

Článok 15 **Stravovanie**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať zamestnancom náhradu stravovania prostredníctvom finančného príspevku zamestnávateľa v najvyššej aktuálnej hodnote a príspevku zo sociálneho fondu v zmysle zásad tvorby a čerpania sociálneho fondu, pričom zamestnanec uhradí zvyšnú časť z celkovej hodnoty.
- 2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách.

Článok 16 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- 2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude zamestnávateľ poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 17 **Sociálny fond a doplnkové dôchodkové sporenie**

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu je 1, 5 % zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu na bežný rok.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať doplnkovej dôchodkovej spoločnosti príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie zamestnanca v zložení:
 - pevná suma určená v rozpočte zamestnávateľa na príslušný kalendárny rok
 - pevná suma určená v zásadach tvorby a čerpania sociálneho fondu.
- 3) Zásady na tvorbu a čerpanie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ /príloha č.2/.

Štvrtá časť

Článok 18

Záverečné ustanovenia

- 1) Zmluvné strany sa dohodli hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy vykonávať raz ročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy, do 15. 2 v príslušnom roku.
- 2) Táto KZ je vyhotovená v troch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom exemplári a jeden exemplár bude zverejnený v zborovni.
- 3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú. Zamestnávateľ sa zaväzuje, že kolektívnu zmluvu zverejní na svojej internetovej stránke bezodkladne po jej podpise zmluvnými stranami.
- 4) Účinnosť tejto zmluvy

Košice 23.01. 2023

PaedDr. Marko Bačo
riaditeľ školy

Mgr. art. Karol Petreš
predseda ZO OZ

Príloha 1

Splnomocnenie

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole – výtvarný odbor, Kováčska 43, 040 01 Košice, splnomocňuje týmto Mgr. art. Karola Petreša, predsedu základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy a splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy v mene našej základnej organizácie.

Košice 14.09. 2022

za výbor ZO OZ

Splnomocnenie prijímam:

Košice 14.09.2022

Mgr. art. Karol Petreš

Zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu na rok 2023

I. Všeobecné ustanovenia

Čl. 1

Rozpočet a zásady tvorby a čerpania sociálneho fondu (ďalej len SF) na rok 2023 tvoria prílohu Pracovného poriadku ZUŠ – VO, jednotlivé položky vychádzajú z potrieb a záujmov zamestnancov ZUŠ-VO Kováčska 43 v Košiciach a použitie sa riadi zákonom č. 152/1994 Z.z., 280/1995 z.z. a 375/1996 z.z.

Čl. 2

Prostriedky fondu sú určené pre :

- zamestnancov ZUŠ-VO Kováčska 43 v Košiciach

II. Zdroje sociálneho fondu

Čl. 3

Sociálny fond sa tvorí :

- a/ povinným prídedom vo výške 1,5 % z objemu hrubej mzdy (bez náhrad)
- b/ zostatok SF k 31.12.2022
- c/ dary, dotácie a iné.

III. Hospodárenie s fondom

Čl. 4

- Prostriedky SF sú vedené na osobitnom účte ZUŠ-VO Kováčska 43 v Košiciach.
- Hospodárske operácie s prostriedkami SF sa vykonávajú podľa dispozičných oprávnení, ktoré sú súčasťou obehu účtovných dokladov, v zmysle schváleného rozpočtu a zásad.
- Na osobitný účet SF sa prevádzajú finančné prostriedky do 15 dňa v mesiaci.
- Zostatok prostriedkov SF sa prevádza do nasledujúceho roka.

IV. Použitie fondu

Čl. 5

Zamestnávateľ poskytne zo SF finančné prostriedky na :

- príspevok na mamografické vyšetrenie pre ženy v trvalom prac. pomere vo veku nad 45 rokov
- úplné, alebo čiastočné hradenie vstupeniek na kultúrne podujatia, organizované zamestnávateľom
- náklady spojené s organizovaním: Dňa učiteľov a Vianočným posedením
- ocenenie zamestnancov školy formou darčkových poukážok alebo iných peňažných a nepeňažných príspevkov pri príležitosti záveru kalendárneho roka max 70,00 € / 1 zamestnanca
- na Doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) vo výške 20,00 € 1 zamest./1 mes.
- profesijné zájazdy v rámci profesijného zamerania zamestnancov
- pokrytie nákladov spojených s organizovaním vzdelávacích akcií pre zamestnancov
- **sociálne výpomoci :**
 - pri úmrtí zamestnanca 100,00 €
 - pri úmrtí rodinného príslušníka 70,00 €
- **pracovné jubileum - 25 odpracovaných rokov** 70,00 €
Podmienkou je odpracovať v organizácii minimálne 5 rokov.
- Zamestnancom, ktorí odpracovali v našej organizácii 25 rokov v celku sa odmena zvyšuje na 100,00 €
- **príspevok na stravovanie** - organizácia prispeje zamestnancovi zo SF na 1 stravný lístok, resp. na 1 obed v školskej jedálni finančný príspevok 0,10 €
- **na regeneráciu pracovnej sily** zamestnancov do výšky 20% ceny rekondičného pobytu
- **na dopravu do zamestnania** - po splnení podmienok pre nárok na príspevok - podľa ZP
- použitie zostatku SF dohodne zamestnávateľ so zamestnancami, na realizáciu sociálnej politiky organizácie v oblasti starostlivosti o zamestnancov

V. Záverečné ustanovenia

Čl. 6

Neoddeliteľnou súčasťou zásad SF je rozpočet sociálneho fondu.

Čl. 7

Zásady tvorby a čerpania SF nadobúdajú účinnosť od 1.1.2023
V Košiciach 30.12.2022

.....
zástupca zamestnancov

.....
riaditeľ školy