**Kolektívna zmluva**

uzatvorená dňa 30.12.2016 medzi zmluvnými stranami :

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole, Mierová 81, 066 01 Humenné, IČO: 35524553, zastúpenou Mgr. Janou Dobrančinovou, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 20. 12.2016 (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou umeleckou školou so sídlom v Humennom, Mierová 81, IČO:36158941, zastúpenou PaedDr. Danielou Polovkovou, poverenou riaditeľkou školy (ďalej zamestnávateľ) nasledovne :

  **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 zo stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 20. 12. 2016, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Janu Dobrančinovú, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.1998. 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 "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZOVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2015 skratka „KZVS“.

***Článok 2***

***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu.

(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, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy***

(1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán.

(2) Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere. 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 02. januára 2017 a skončí 31.decembra 2017.

***Článok 4***

***Zmena kolektívnej zmluvy***

(1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode jej zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť do budúcna (teda nie retroaktívne) 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 predsedkyni 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 uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. 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 § 47 ods.2 ZP.

**Druhá časť**

***Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy***

***Článok 7***

***Príplatky a odmeny***

***Príplatok za výkon špecializovanej činnosti***

(1) 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 24%,

b) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho

pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť

vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho

odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej

triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,

***Plat za prácu nadčas***

 (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu zvýšenú o 30%; to platí u pedagogického zamestnanca aj za hodinu vyučovacej činnosti alebo hodinu výchovnej činnosti prevyšujúcu jeho základný úväzok, alebo udelí náhradné voľno.

***Osobný príplatok***

(1) 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. (§ 10 OVZ). Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6% tarifných platov zamestnancov na výplatu za kalendárny rok, pokiaľ zo strany zriaďovateľa bude škole pridelený dostatok finančných prostriedkov.

(2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu tejto KZ.

(3) Zamestnávateľ sa zaväzuje priznaný osobný príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor, vyplácať mesačne, alebo najneskôr na konci kalendárneho roka.

 (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 (nespĺňa kritéria alebo podmienky).

***Kreditový príplatok***

 (1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérovom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok v sume 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
 (2) Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec získal potrebný počet kreditov.
 (3) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie.

***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. 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.

***Odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat rokov veku***

 (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).

***Článok 8***

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

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 14. 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.

***Článok 9***

***Odstupné a odchodné***

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné, a to vo výške:

a) dvojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov,

b) trojnásobku jeho funkčného platu, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej päť rokov,

 (2) Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné v sume, ktorá je násobkom jeho funkčného platu a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba.

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

 (4) Ak zamestnanec skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. l písm. a/ alebo b/ ZP, a ak nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu v sume funkčného platu tohto zamestnanca za jeden mesiac v zmysle § 62 ods. 3 ZP.

***Článok 10***

***Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie***

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na doplnkovom dôchodkovom sporení mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 1,- Eur. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

(2) 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***

(l) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, vo vyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 zák. č. 553/2003 Z. z.).

***Článok 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.

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

***Článok 13***

***Dovolenka na zotavenie***

(l) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka zamestnanca, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku, je šesť týždňov. Dovolenka riaditeľa školy a jeho zástupcov, učiteľa, pedagogického asistenta a vychovávateľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri príležitosti Dňa učiteľov bude na škole pracovné voľno s náhradou mzdy pre všetkých zamestnancov školy. Toto voľno bude využité na dôstojné oslavy dňa učiteľov .

(3) V čase chrípkových, kalamitných prázdnin poskytne zamestnávateľ podľa § 142 ods. 3 ZP všetkým zamestnancom voľno s náhradou mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

(4) V čase vedľajších prázdnin, resp. vzniku nepredvídanej situácie, keď bude nutné obmedziť prevádzku školy, školského zariadenia zamestnávateľ umožní:

a) pedagogickým zamestnancom tvorivú pedagogickú činnosť a ďalšie vzdelávanie aj mimo pracoviska v plnom rozsahu,

b) zamestnancom pridelenú primeranú prácu súvisiacu s plnením neodkladných úloh vykonať aj mimo pracoviska.

**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 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 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).

1. Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa

predchádzajúceho odseku, zvážia na základe spoločnej dohody využitie 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 v zmysle ods.2 tohto článku tak, že zmluvná strana, ktorá odmietne podpísať žiadosť o určenie sprostredkovateľa, zaplatí druhej zmluvnej strane sankciu za nesplnenie 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.

 (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za tým účelom sa zaväzujú, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu (§ 13 ods.4 ZP).

***Článok 17***

***Zabezpečenie činnosti odborových organov***

 (1) Zmluvné strany sa dohodli, že budú racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z §-u 240 ods.4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,

b) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku,

c) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednávanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov,

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

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie podľa jeho potreby a tiež umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov.

 (3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní, funkcionárom OZ PŠaV pracovné voľno na odborárskych školeniach a konferenciách (§ 138 ZP ) ZP) na odborné školenia a školenia v oblasti pracovnoprávnych vzťahov organizovaných ZO OZ alebo Odborovým zväzom 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:

1. vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),

* výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP),
* vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods.2 ZP),
* určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§ 90 ods.4 ZP),
* určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 a 9 ZP),
* prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods.1 ZP),
* na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 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);

1. písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

* ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1

 mesiac predtým

 a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu

 b) o dôvodoch prechodu

 c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na

 zamestnancov

d) 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

 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 rozviazať (§ 73 ods. 2 ZP),

- o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods.2a 4 ZP),

- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na

 konci roka za celý rok, o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom

 vývoji jeho činnosti; v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na

 príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití

 mzdových prostriedkov a poskytovať rozbory hospodárske a štatistické výkazy (§ 229

 ods.1,2 ZP);

 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP ((§ 7 ods. 6 zák. Č. 124/2006 Z. z. BOZP

 (§ 7 odst. 6 zák. Č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení zák. Č. 309/2008 Z.z.

1. vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
* rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
* 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),

- zavedenie pružného pracovného času (§ 88 ods.1 ZP),

 - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja (§ 94 ods.2 ZP),

 - organizáciu práce v noci (§ 98 ods. 6 ZP),

 - zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien, ak nie sú dohodnuté v KZ (§ 133 ods. 3

 ZP),

* dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
* rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144a ods.6 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),

 - 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);

d) 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).

***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 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 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) písomne vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program realizácie tejto koncepcie, ktorý bude obsahovať najmä postup, prostriedky a spôsob jej vykonania (§ 6 ods. 1 písm. k/ zákona o BOZP),

b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),

c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§ 17 ods.5 zákona o BOZP),

d) 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),

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

f) 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),

g) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b/ zákona o BOZP),

h) poskytovať zamestnancom pracovný odev a 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),

i) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§ 6 ods. 3 písm. b/ zákona o BOZP),

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

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

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

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

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

***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, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e) zúčastňovať sa na rokovaniach o otázkach BOZP.

***Článok 22***

***Zdravotná starostlivosť***

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

a) v rámci možností umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad.

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 25 % denného vymeriavacieho základu

 zamestnanca,

 - od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 %

 denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.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. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

***Článok 24***

***Stravovanie***

 (1)Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného

jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny v školskom stravovacom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie v zariadeniach školského stravovania. Pre zamestnancov, ktorí sa nestravujú v zariadeniach školského stravovania, stravovanie sa zabezpečí formou poskytnutia stravných poukážok.

(3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumu 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.

 (4) 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, 50 € na jedno hlavné jedlo.

***Článok 25***

***Starostlivosť o bývanie***

Zamestnávateľ, nespravuje byty vo svojej pôsobnosti.

***Článok 26***

***Starostlivosť o kvalifikáciu***

(1) Zamestnávateľ umožní prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

(2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, môže poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

***Článok 27***

***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% a

b) ďalším prídelom vo výške 0,25%

zo súhrnu hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe B/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

**Štvrtá časť**

***Článok 28***

***Záverečné ustanovenia***

 (1) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán obdrží po jednom podpísanom rovnopise.

(2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Humennom, dňa 30.12.2016

–––––––––––––––– ––––––––––––––––––––––––––––

základná organizácia štatutárny zástupca zamestnávateľa

**Príloha A/**

 P l n o m o c e n s t v o

 Základná organizácia OZPŠaV pri Základnej umeleckej škole, Mierová 81, 066 01 Humenné, IČO: 35524553, na základe uznesenia výboru ZOOZ zo dňa 20. 12. 2016, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Janu Dobrančinovú, predsedkyňu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2017, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2017 v mene našej základnej organizácie.

Humenné, 20. 12. 2016

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

 za Výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

Humenné, 20.12.2016

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

 Mgr. Jana Dobrančinová, DiS. art.

## **Príloha B/**

## **Tvorba fondu, výška fondu, použitie fondu a podmienky a poskytovania príspevkov z fondu zamestnancom a odborovej organizácii**

**Článok 1**

 **Všeobecné ustanovenia**

1. V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.

/2/ Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 27 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.

/3/ V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.

/4/ Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.

 /5/ Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. ú: 2655550141/1100

/6/ Prevod finančných prostriedkov sa uskutoční do päť dní po dni dohodnutom na výplatu platu. Zúčtovanie prostriedkov fondu za kalendárny rok vykoná zamestnávateľ najneskôr 31. januára nasledujúceho roka. V prípade zrušenia organizácie bez právneho nástupcu, vzniknuté nároky na plnenia z fondu sa uspokojujú ako nároky z pracovného pomeru.

 /7/ Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.

 /8/ Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF sú zodpovední : poverená zamestnankyňa zamestnávateľa p. Helena Kličová za tvorbu SF, poverená zamestnankyňa zamestnávateľa Darina Gajdošová za účtovanie a úhrady faktúr, poverená riaditeľka školy PaedDr. Daniela Polovková a predsedkyňa odborovej organizácie Mgr. Jana Dobrančinová, DiS. art. za čerpanie SF.

**Článok 2**

 **Rozpočet sociálneho fondu**

1. **Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2017**

a/ povinný prídel vo výške 1%

b/ ďalší prídel podľa §3 odst.1b vo výške 0,25%

c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov

 **Spolu:**

1. **Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu na rok 2017**

a/ stravovanie

b/ sociálna výpomoc nenávratná

c/ kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť,

 pracovné porady s podaním stravy f/ doplnkové dôchodkové sporenie

g/ dary : odchody do dôchodku - kytica

 **Spolu :**

V Humennom, 02. 01. 2017

Mgr. Jana Dobrančinová, DiS. art. PaedDr. Daniela Polovková

 predsedníčka ZO OZ poverená riaditeľka školy

**Článok 3**

**Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

# Doprava do zamestnania a späť

Príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť sa v roku 2017 zamestnancom neposkytne.

# Sociálna výpomoc nenávratná

1. Zamestnávateľ po schválení Odborovou organizáciou poskytne jednorazovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácii v rodine:

1. Pri úmrtí manžela (ky) poskytnú sociálnu výpomoc druhému z manželov vo výške:

- pri 1 dieťati 100 €

- pri 2 deťoch 150 €

- pri 3 a viac deťoch 230 €

1. Nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca a pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením do výšky 70 €.

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie o nákupe liekov

- odporúčanie nákupu liekov lekárom

**Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a športová činnosť**

 Zo sociálneho fondu sa, v závislosti od finančných prostriedkov, môže poskytnúť príspevok na organizovanie divadelných a iných predstavení do výšky najviac 10 €.

 Podanie stravy pri príležitosti pracovnej porady 3 krát ročne vo výške 10 € na osobu za každú poradu.

 **Dary**

### Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary po preukázaní nároku:

* zamestnancovi pri dovŕšení 50-teho roku života kyticu v hodnote 20 €
* pri prvom odchode do dôchodku kyticu vo výške 20 €
* na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca

zamestnávateľa, alebo odborového orgánu, vo výške 25 €

Tieto zásady sú súčasťou KZ.

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

 zamestnávateľ odborová organizácia