

# **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

uzavretá dňa 21. 12. 2016 medzi zmluvnými stranami :

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Základnej umeleckej škole v Rožňave, č. 73-1019-808 , zastúpenou Mgr. Denisou Puškášovou, DiS. art. predsedníčkou základnej organizácie a zamestnávateľmi :

- Základnou umeleckou školou so sídlom v Rožňave, Akademika Hronca 3490/9B, IČO:35543582, zastúpenou Mgr. Monikou Kerekešovou, DiS. art. riaditeľkou školy
- Centrum voľného času so sídlom v Rožňave, Šafárikova č. 100, IČO 00139637, zastúpenou Mgr. Zlaticou Puškášovou, riaditeľkou CVČ 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 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 z plnomocenstva dňa 21. 12. 2016, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán , splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pani Mgr. Denisu Puškášovú, DiS. art. predsedníčku odborovej organizácie. Plnomocnenstvo zo dňa 01. 12. 2016 tvorí prílohu č. 1 tejto kolektívnej zmluvy.

2/ ZUŠ a CVČ 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 a zariadenia , ako štatutárneho zástupcu 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 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. 2017 a platí do 31. 12. 2020**, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet, t. j. článkov 7, 9, 10 a 27, ktorých účinnosť končí dňom 31. 12. 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 budúca /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 troch 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 uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy a zariadenia . 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 zverného organizačného útvaru a podriadených zamestnancov. Rozpätie percentuálneho podielu podľa stupňa riadenia a pôsobnosti zamestnávateľa je uvedené v prílohe č. 6 OVZ.

**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**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom:
  - 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, zvýšený o 24%,
  - b/ pedagogickému zamestnancovi 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, zvýšený o 24% /§ 13 b OVZ/.

c/ 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, zvýšený o 24%,

d/ pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo u viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov alebo dvoch alebo u viacerých začínajúcich odborných zamestnancov príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšený o 24%.

### **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/. Platí pre CVČ.

### **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 /  
Na účel osobných príplatkov vyčlení zamestnávateľ v rozpočte finančné prostriedky vo výške najmenej 6% hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.
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 ods.1 určiť pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Výška osobných príplatkov sa bude prejednávať priebežne počas celého 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.

Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok aj prípade, že zriaďovateľ písomne rozhodne o pozastavení vyplácania osobných príplatkov z finančných dôvodov.

5. Zamestnávateľ v spolupráci s OZ prehodnotí najmenej 2x ročne priznané osobné príplatky zamestnancov.

### ***Realizácia zvýšenia platov nepedagogickým zamestnancom***

(1) Zamestnávateľ vyplatí nepedagogickému zamestnancovi vo forme osobného príplatku mesačne sumu vo výške najmenej 5% jeho platovej tarify v roku 2013.

(2) Zamestnávateľ príplatok podľa predchádzajúcich odsekov určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor, vždy na začiatku kalendárneho roka na celý kalendárny rok.

(3) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný príplatok alebo nepriznať odmenu len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol príplatok priznaný (nesplňa kritéria alebo podmienky, ak boli dohodnuté v KZ).“

### **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 lehote určenej osobitným predpisom. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
2. Kreditový príplatok podľa odseku 2 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 alebo druhej atestácie.

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

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 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.

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

Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy 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 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.: 401 332 6638/7500, vo výške 0,50 % z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 15. dňa v mesiaci a na účet sociálneho fondu ZUŠ : 4013042734/7500 a soc. fondu CVČ : č. ú.: 401 307 5819/7500 vo 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. /§ 130 ods. 7 ZP a § 131 ods. 7 ZP/.

### **Článok 9**

#### **Odstupné a odchodné**

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 Zákonníka práce odstupné vo výške, ktorú ustanovuje Zákonník práce č. 311/2011 Z. z. § 76 Odstupné.
2. Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76a ods. 1 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca. Pri prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume dvoch funkčných plátov zamestnanca.

## **Článok 10**

### **Príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie**

1/ Zamestnávateľ ZUŠ v Rožňave sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na DDS v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve .

2/ Zamestnávateľ CVČ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 2% z jeho funkčného platu. Zamestnávateľ má právny nárok na príspevok na DDS v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnávateľská zmluva bola uzatvorená medzi CVČ a Tatrou sympatia v januári 2008.

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

## **Článok 11**

### **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
2. 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.
3. Po prerokovaní so zástupcami zamestnancov v záujme zvýšenia efektívnosti práce a lepšieho zabezpečenia potrieb pedagogických zamestnancov CVČ je od 1. októbra 2007 zavedený pružný pracovný čas pre pedagogických zamestnancov. /ZP, § 88 - § 90/
4. Pre CVČ Rožňava platí:
  - a. Denná prevádzka v CVČ je od 6,00 – 15,30 hod. podľa určeného pružného pracovného času v pracovnom poriadku pre jednotlivých zamestnancov, podľa služby, podľa rozvrhu hodín a podľa potreby. Od 1. októbra 2007 je pre pedagogických zamestnancov zavedený pružný mesačný pracovný čas. Pevná časť pružného času je stanovená v rámci 4-týždňového pružného pracovného času.
  - b. Prevádzka CVČ počas pracovného voľna a školských prázdnin sa stanovuje podľa programu činnosti a nariadenia riaditeľky CVČ.
  - c. Pracovná doba počas sobôt je stanovená v závislosti od organizovanej činnosti spravidla od 8.00 – 14.00 hod., ak to nevyžaduje činnosť inak, mimo CVČ je určená náročnosťou podujatia a dĺžkou trvania podujatia. Schvaľuje ju riaditeľka CVČ. Náhradné voľno udeľuje riaditeľka v presne určených oblastiach činnosti, ktoré presahujú prevádzkový čas pedagogických zamestnancov.



5. 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 sebvzdelávacej činnosti súvisiacej s výchovno-vzdelávacím procesom školy. Počas uzatvorenia školy bude zamestnancom vyplácaná priemerná mzda. Táto dohoda platí pre všetkých zamestnancov školy.

## **Článok 12**

### **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.

## **Tretia časť**

### **Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán**

#### **Článok 13**

##### **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 KZ.
2. V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených v zák. č. 2/1991 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 14**

##### **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.

2/ Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky /ďalej ministerstvo /.

3/ Zmluvné strany 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.

4/ 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 15

### Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

1/ Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

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

## Článok 16

### 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 vyjednaní, 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.

2/ Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich / úprava rozvrhu vyučovania / a činnosti záujmového útvaru .

3/ 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.

4/ 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 17

### 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/
- 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/
- nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času / § 87 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/
- určenie rozsahu a podmienok práce nadčas /§ 97 ods. 6 a 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/
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov , pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancom pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu /§ 142 ods. 4 ZP /
- rozhodnutie , či ide o neospravedlnené zameškanie práce /§ 144 ods. 7 ZP/
- zavádzanie noriem spotreby práce a ich zmien v KZ /§ 133 ods. 3 ZP/
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí /§ 3, § 7 ods. 3 zák . č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde /;

b/ písomne informovať odborovú organizáciu najmä :

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 5 dní od jej vzniku /§ 23 ods. 1 ZP /
- 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 polročne /§ 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 hromadného prepúšťania /§ 73 ods.2 a 4 ZP /
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci /§ 98 ods. 7 ZP/
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom štvrtročne 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 rozborov hospodárskych a štatistických výkazov /§ 229 ods. 1,2 ZP /
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP /§ 7 ods. 6 zák. č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák. č. 309/2007 Z. z./
- c/ vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä :
  - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času /§ 86 ods. 1 ZP/
  - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov /§ 29 ods. 2 ZP/
  - opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov /§ 73 ods. 2 ZP /
  - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom /§ 74 ZP/
  - nariadenia práce v dňoch prac. pokoja /§ 94 ods. 2 ZP/
  - organizáciu práce v noci /§ 98 ods. 6 ZP/
  - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi /§141 a ZP /
  - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce /§ 144 a 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/
  - rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie /§ 152 ods. 7 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 obmedzenia alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenia, 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 pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady /§237 ods. 2 a § 239 ZP /.

## **Článok 18**

### **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 19**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na tento 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, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s § 17 ods. 5 zákona o BOZP,
  - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so 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 ZP a § 19 ods. 5 zákona o BOZP/,
- k) kontrolovať, či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu /§ 9 ods. 1 písm. b /Zákon 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 so zaisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov /§ 6 ods. 11 zákona o BOZP/.

## Článok 20

### 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 vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne nezávadnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie zamestnávateľa pre zamestnancov, kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami

b/ kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, 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/ upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas a nočnú prácu, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,

e/zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.

3/ Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť minimálne

- 1 x do roka rozbor pracovnej neschopnosti , úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu

- 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č.395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov

## **Článok 21 Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- a/ 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 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 22 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 23 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 4 hodiny.

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 č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Hodnota stravného lístka je od 1. 12. 2016 v ZUŠ Rožňava – 3,40 EUR.

Hodnota stravného lístka je od 1. 12. 2016 v CVČ Rožňava – 3,40 EUR.

3/ 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 EUR v ZUŠ a 0,50 EUR v CVČ na jedno hlavné jedlo.

4/ Zamestnávateľ umožní stravovanie zamestnancov aj počas prekážok v práci na strane zamestnávateľa.

5/ ZUŠ v Rožňave a CVČ v Rožňave ako zamestnávatelia prispievajú na stravovanie stravnými lístkami podľa zákonníka práce.



Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

## Článok 24

### **O rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon )**

Zamestnávateľ a odborová organizácia sa zaväzuje rešpektovať Antidiskriminačný zákon č. 365/2004 Z. z. v plnom znení .

## 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.

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

3/ Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou funkčného platu v rozsahu:

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

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

4/ 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.

5/ 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 vyjednanie**

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 plátov 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 šiestich exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 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. Zásady pre tvorbu a použitie SF pre CVČ v Rožňave
3. Kritéria udeľovania osobných príplatkov a odmien v ZUŠ
4. Kritéria pre osobné príplatky a odmeny CVČ
5. Vnútorý mzdový predpis ZUŠ
6. Vnútorý mzdový predpis CVČ

V Rožňave dňa, 21. 12. 2016

.....  
základná organizácia  
OZ PŠ a V

.....  
štatutárny zástupca  
zamestnávateľa  
ZUŠ

.....  
štatutárny zástupca  
zamestnávateľa  
CVČ

## Plnomocenstvo

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. 2017 do odvolania v mene našej základnej organizácie.

Rožňava, 01. 12. 2016

.....  
za ZO OZ PŠ a V

Plnomocenstvo prijímam

Rožňava , 01. 12. 2016

.....  
Mgr. Denisa Puškášová, DiS. art.  
predseda ZO OZ PŠ a V na Slovensku

**Dodatok č. 1 Ku kolektívnej zmluve na rok 2017 čl. 7 Príplatky , odmeny a náhrady za pohotovosť, časť Osobný príplatok / Realizácia zvýšenia platov nepedagogickým zamestnancom**

Memorandum o úprave platových pomerov zamestnancov v štátnej službe a niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, s výnimkou pedagogických a odborných zamestnancov a učiteľov vysokých škôl (Ďalej „memorandum“) zo dňa 1. 12. 2016,

Článok I.

1. Zástupcovia zamestnávateľov sa zaväzujú zamestnancom v štátnej službe a zamestnancom pri výkone práce vo verejnom záujme:
  - a) Zvýšiť ich platy na úrovni 2% priznaných funkčných platov v termíne od 01.09.2017 do 31.12.2017 a od 01.09.2018 do 31.12.2018.
  - b) Valorizovať platové tarify a stupnice platových taríf o 4% od 1.1.2018.
2. Zástupcovia zamestnávateľov sa zaväzujú vytvoriť finančné predpoklady súvisiace s realizáciou a s napĺňaním záväzkov vyplývajúcich z tohto memoranda pri bode 1. písm. a) formou odmeny vo výške 2% priznaného funkčného platu zamestnanca k 1.9.2017 a priznaného funkčného platu zamestnanca k 1.9.2018 za každý plne odpracovaný mesiac, resp. alikvotne krátiť v závislosti od doby trvania pracovného resp. štátnozamestnaneckého pomeru.

V Rožňave dňa, 22. 6. 2017

.....  
Mgr. Denisa Puškášová, DiS. art.  
základná organizácia  
OZ PŠ a V

.....  
Mgr. Monika Kerekešová, DiS. art.  
štatutárny zástupca  
zamestnávateľa  
ZUŠ

.....  
Mgr. Zlatica Puškášová  
štatutárny zástupca  
zamestnávateľa  
CVČ

## **Dodatok č. 2 Ku kolektívnej zmluve na rok 2017 čl. 23 Stravovanie**

### **Článok 23 Stravovanie**

Mení a dopĺňa sa bod číslo 5 nasledovne:

5/

- ZUŠ v Rožňave ako zamestnávateľ prispieva na stravovanie stravnými lístkami podľa zákonníka práce.
- CVČ v Rožňave zabezpečuje stravovanie:
  - Od 1. 9. – 30. 9. 2017 – formou stravných lístkov a stravovaním v školskej jedálni ZŠ Pionierov v Rožňave.
  - Od 1. 10. 2017 stravovaním v školskej jedálni ZŠ Pionierov v Rožňave.

V Rožňave dňa 18. 9. 2017

.....  
Mgr. Denisa Puškášová, DiS. art.  
základná organizácia  
OZ PŠ a V

.....  
Mária Mišurová, DiS. art.  
štatutárny zástupca  
zamestnávateľa  
ZUŠ

.....  
PaedDr. Erika Mihalovičová  
štatutárny zástupca  
zamestnávateľa  
CVČ