

**Základná umelecká škola
Štefánikova 99/72, 058 01 POPRAD**

KOLEKTÍVNA ZMLUVA



NA ROK 2013

PLNOMOCENSTVO

Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej umeleckej škole v Poprade, Štefánikova 99/72, 058 01 POPRAD, IČO36154059, na základe uznesenia výboru ZOOZ zo dňa 12. 12. 2012, ktorý je aj štatutárnym orgánom, splnomocňuje týmto Mgr. Mariána Šablu, predsedu ZO, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2013 v mene našej základnej organizácie.

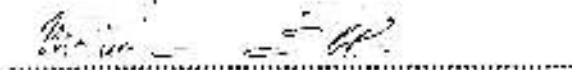
V Poprade dňa 12. 12. 2012



Za výbor ZOOZ

Plnomocenstvo prijímam.

V Poprade dňa 12. 12. 2012



Mgr. Marián Šabla

Kolektívna zmluva

uzatvorená medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou OZPŠaV pri Základnej umeleckej škole v Poprade, so sídlom Štefánikova 99/72, 058 01 POPRAD, IČO: 36154059, zastúpenou **Mgr. Mariánom Šablom**, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 ods. 5 stanov základnej organizácie a na základe plnomocenstva zo dňa 12. 12. 2012 (ďalej odborová organizácia)

a

Základnou umeleckou školou so sídlom v Poprade, Štefánikova 99/72, IČO 36165492, zastúpenou **Mgr. Katarínou Kočíšovou**, 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 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
- (2) Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 5 ods. 7 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 12. 12. 2012, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Mariána Šablu, predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 12. 12. 2012 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.
- (3) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 06. 11. 1998. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (4) 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 Zákoník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o výkone práce vo verejnom záujme skratka „ZPVZ“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "ZOVZ" a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2013 skratka "K13".

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230, 231 a 232 ZP, ktorým sa upravujú niektoré vzťahy medzi odborovými organizáciami a zamestnávateľmi, 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. 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. Určuje všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovno-právnych vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a povinnosti v oblasti odmeňovania a starostlivosti o zamestnancov.
- (2) 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. 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.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01. januára 2013 a končí najneskôr dňa 31. januára 2014.

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 budúcnosti (teda nie retroaktívne) ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi na rok 2013. 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 uschovávajú 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 štyroch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpisania.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinnosti v zmysle §-u 47 ods.2 ZP.

Článok 7
Vzájomné práva a záväzky zmluvných strán

- (1) Zmluvné strany budú dôsledne rešpektovať vzájomné postavenie a práva určené príslušnými právnymi normami, touto Kolektívnou zmluvou a Kolektívnou zmluvou vyššieho stupňa na rok 2013.
- (2) ZO OZ je v rámci svojej pôsobnosti partnerom pri tvorbe interných predpisov a noriem, ktoré

majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a zárobkové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov bude v primeranom časovom predstihu vzájomne prerokované.

- (3) Obe zmluvné strany si budú vymieňať dôležité informácie a materiály, ktoré súvisia so sociálnym partnerstvom. Zároveň sa zaväzujú vytvárať podmienky pre vzájomnú informovanosť o všetkých záležitostiach v oblasti spoločného záujmu.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje najneskôr 10 dní po tom, ako sa o uvedených skutočnostiach dozvedel, informovať a konzultovať s odborovým orgánom najmä o:
 - zásadných otázkach rozvoja zamestnávateľa (§237 ods. 2, pís. a) ZP),
 - ekonomických, organizačných a racionalizačných opatreniach (§237 ods. 2, pís. c) a d) ZP),
 - plánoch a rozpočtoch (počty zamestnancov, mzdové prostriedky, dotácie a iné ukazovatele),
 - o ďalších dôležitých otázkach týkajúcich sa spoločného záujmu zamestnaneckého kolektívu, alebo jednotlivcov podľa konkrétnych podmienok.

Druhá časť

Závätzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 8

Platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa Zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov, podľa Zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov a v súlade s mzdovými predpismi a metodickými usmerneniami Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky.
- (2) Zamestnávateľ zaradí zamestnanca podľa OVZ do jednej z dvanástich platových tried, v ktorej je podľa katalógu pracovných činností zaradená pracovná činnosť a pracovný výkon, ktorý sa od zamestnanca vyžaduje.
- (3) Stupnice platových taríf sa zvýšia podľa bodu II. ods. 3 KD, a to na základe výsledkov vyjednávania medzi zástupcami poverenými vládou a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov v súlade s §3 pís. f) Zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní.

Článok 9

Príplatky k platu za výkon špecializovanej činnosti a kreditové príplatky

- (1) Zamestnávateľ vyplatí podľa § 13b ods. 1) OVZ zamestnancovi, ktorý je triednym učiteľom
 - a. 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. za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach, príplatok v sume 10% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje podľa § 13b ods. 2) OVZ vyplatiť príplatok za výkon špecializovanej činnosti zamestnancovi, ktorý je uvádzajúcim učiteľom
 - a. ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%,

- b. ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých zamestnancov, príplatok v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje po splnení potrebných podmienok vyplatiť zamestnancovi kreditový príplatok podľa § 14 OVZ.
- a. v sume 6% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom,
 - b. v sume 12% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za každých 60 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom.

Článok 10 *Osobný príplatok*

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať zamestnancom osobný príplatok na ocenenie mimoriadnych osobných schopností, dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností a za sústavné prehĺbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie odbornej a pedagogickej spôsobilosti (§ 10 OVZ), ak to umožňuje dostatok mzdových prostriedkov pridelených zriaďovateľom na príslušný kalendárny rok.
- (2) Pre účely objektívneho určovania a poskytovania stimulačných zložiek platu, t. j. osobných príplatkov, zamestnávateľ v spolupráci so ZO vypracuje kritériá, ktoré sú súčasťou vnútorného platového predpisu zamestnávateľa.
- (3) Zmluvné strany prehodnotia minimálne 2-krát v priebehu kalendárneho roka stav mzdových prostriedkov a v prípade priaznivého stavu dohodnú použitie nadtarifných zložiek platu, t. j. odmien a osobných príplatkov.
- (4) Zamestnávateľ sa zaväzuje vo výpláte platu za mesiac november upraviť výšku osobných príplatkov a odmien za splnenie mimoriadnych úloh zamestnancom tak, aby po zohľadnení mzdových nárokov za mesiac december vyčerpali podľa aktuálnych možností celý ročný mzdový fond.

Článok 11 *Príplatok za riadenie*

- (1) Zamestnávateľ a OZ sa dohodli na vyplácaní príplatku za riadenie v závislosti na náročnosti riadiacej práce a podľa stupňa riadenia u zamestnávateľa podľa § 8 OVZ a prílohy č. 6 OVZ týmto zamestnancom
 - a. riaditeľka školy ako štatutárny orgán zamestnávateľa
 - b. zástupkyňa riaditeľky ako zástupca štatutára zamestnávateľa

Článok 12 *Odmeny*

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplati zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho jedného funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ).
- (2) Návrh na vyplatenie odmeny podľa ods. 1) písomne odôvodní príslušný vedúci zamestnanec.

Článok 13 **Výplata platu a zrážky z platu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 12. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
- (3) Zamestnávateľ uskutočňuje úhradu príspevkov zamestnancov na poskytnutú stravu formou mesačných zrážok zo mzdy.
- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe písomného súhlasu zamestnanca – člena ZO OZPŠaV vykonávať zrážky členských príspevkov vo výške 0,5% z mesačného príjmu a tieto odvádzať v prospech účtu OZPŠaV na Slovensku vždy do 25. dňa v mesiaci.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov, ktoré budú nimi vlastnoručne podpísané.

Článok 14 **Odstupné a odchodné**

- (1) Zamestnanec má v prípade rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti, z dôvodu organizačných zmien, alebo racionalizačných opatrení (ak nejde o zamestnanca, ktorému odstupné neprislúcha v zmysle § 63 ods. 1 pís. a) a b) ZP) právny nárok na odstupné, a to vo výške, ako je uvedené v bode 2 tohto článku.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v bode 1 tejto KZ nad ustanovený rozsah uvedený v § 76 ods. 1 a 2 ZP, a to vo výške jedného funkčného platu zamestnanca, ak jeho pracovný pomer skončí pred začatím plynutia výpovednej doby.
- (3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, alebo predčasný starobný dôchodok, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 15 **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie a sporenie**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie (ďalej DDP) alebo doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v roku 2013 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov, ktorí o DDP požiadali (bod II, ods. 6 KLD) a majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDP alebo DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov prerokuje s odborovou organizáciou a dohodne so zamestnancom.

Článok 16 **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancom, ktorí vykonávajú pracovné činnosti administratívne, remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávisle od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa (§ 7 ods.4 OVZ).

Článok 17 **Pracovný čas zamestnancov**

- (1) V zmysle KD bod II. ods.1 je pracovný čas pedagogických i nepedagogických zamestnancov v organizácii ustanovený na 37 a 1/2 hodiny týždenne.
- (2) Pracovná doba je hlbšie určená v pracovnom poriadku.

Článok 18 **Práca nadčas**

- (1) Plat a náhradu platu za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa §19 zákona č. 553/2003 Z. z. a nariadenia vlády SR č. 238/2004 Z. z. o rozsahu vyučovacej činnosti a výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov v znení neskorších úprav a predpisov.
- (2) Za prácu nadčas sa u učiteľov a ostatných pedagogických zamestnancov považuje vyučovacia a výchovná práca prevyšujúca mieru týždennnej vyučovacej, resp. výchovnej činnosti pedagogických zamestnancov v zmysle platného pracovného poriadku.
- (3) Zamestnancovi patria za hodinu práce nadčas, v noci, vo sviatok, alebo v dňoch pracovného pokoja príplatky v zmysle § 16 až 18 OVZ. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodlí na čerpaní náhradného voľna za prácu vykonanú nadčas, alebo prácu vykonanú v noci, vo sviatok, alebo v dňoch pracovného pokoja, tieto príplatky zamestnancovi nepatria.
- (4) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodlí na čerpaní náhradného voľna, zamestnanec si ho môže vyčerpať do 6 mesiacov od jeho vzniku. Pedagogickí zamestnanci si môžu čerpať náhradné voľno v čase vedľajších a hlavných prázdnin. Zamestnávateľ vo vážnych prípadoch umožní pedagogickému zamestnancovi čerpanie náhradného voľna aj mimo hlavných a vedľajších prázdnin, a to v rozsahu najviac 5 pracovných dní. Za čas čerpania náhradného voľna patrí zamestnancovi funkčný plat.
- (5) Zamestnanci majú právo byť informovaní o evidencii svojho náhradného voľna.

Článok 19 **Dovolenka na zotavenie**

- (1) V zmysle KZVS, bod II.2 v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v § 103 ZP o jeden týždeň.
 - a. dovolenka pedagogických zamestnancov vrátane vedúcich zamestnancov je 9 týždňov
 - b. dovolenka nepedagogických zamestnancov je 6 týždňov
- (2) Dovolenku za daný kalendárny rok si musia vyčerpať v aktuálnom kalendárnom roku
 - a. pedagogickí zamestnanci v rozsahu 7 týždňov
 - b. nepedagogickí zamestnanci v rozsahu 4 týždne.

Tretia časť **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

Článok 20 **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru.
- (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 zákonomých 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 21

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 zamestnancom / v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu, zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstvo, aby rozhodol ich kolektívny spor.
- (4) 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 330,- 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 22

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vyhovovanie ich sťažnostiam

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy. Zamestnanec má právo predložiť sťažnosť, alebo námietku na úrovni zamestnávateľa, resp. ZO OZ, alebo na úrovni nadriadeného orgánu, alebo prostredníctvom inšpekcie práce, alebo súdu, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať podľa zákona 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.
- (3) Na úrovni zamestnávateľa sa pri vyhovovaní sťažnostiam postupuje v zmysle zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach rozpracovaného na podmienky organizácie v príslušnej vnútornej smernici.

Článok 23

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

- (1) Činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinností vyplývajúcej z §-u 240 ods.4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
- a. použitie telefónnej /faxovej / linky za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu, použitie kopírovacieho stroja a tlačiarne zdarma.
 - b. svoje rukovädie 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 a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,

- c. možnosť na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy, prípadne vhodnú úpravu pracovného času potrebnú na výkon funkcie v orgánoch odborovej organizácie, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov a v prípade účasti na odborných školeniach a vzdelávaní týkajúcom sa pracovno-právnych vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 24

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

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
- a. vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - 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 podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods.2 ZP)
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§97 ods.6 až 10 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 zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
 - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (§ 3 zák.č.152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).
 - vytvorenie a uzatvorenie KZ, úprava podmienok na určenie zložiek platu v KZ, alebo vnútornom platovom predpise (§229-231 ZP)
- b. písomne informovať odborovú organizáciu najmä :
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov
- 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).
- dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa (§ 47 ods. 4 ZP),
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnia (§ 48 ods.8 ZP).

- o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 8 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),
 - f) výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadnému prepúšťaniu (§ 73 ods. 2a 4 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, potom polročne 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 rozhory hospodárske a štatistické výkazy (§ 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.);

e. 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 umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
- dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141 a ZP),
- stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods. 8 písm. a/ ZP),
- rozšírenie okruhu osôb, ktorým zabezpečí stravovanie (§ 152 ods. 8 písm. c/ ZP),
- výkon práce nadčas nad hranicu 150 hodín ročne (§ 97 ods. 6, 9 a 12 ZP),
- opatrenia zamerané na starostlivosť o kvalifikáciu zamestnancov, jej prehĺbovanie 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 ak presahuje 50,-EUR (§ 191 ods. 4 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a/ ZP),
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b/ ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c/ ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ ZP),

- opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 ods.2 písm. e/ ZP);
- 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 (§ 237 ods.4 a § 239 ZP).

Článok 25 **Zväzky odborovej organizácie**

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 20 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 ods. 1 ZP).

Článok 26 **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení zák.č.309/2007 Z. z. (ďalej len zákon o BOZP) 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) vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie,
 - b) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
 - c) sústavne oboznamovať s právnymi a inými predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP tak vedúcich pracovníkov, ako aj ostatných pracovníkov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - d) zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť, aby zamestnanec vykonával prácu, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP,
 - e) zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu, prijímať opatrenia na prevenciu a nápravu zistených nedostatkov, oznamovať ich príslušným úradom,
 - f) neposudzovať ako nesplnenie si povinnosti, ak zamestnanec nevykoná prácu, o ktorej sa odôvodnene domnieval, že bezprostredne ohrozuje bezpečnosť, zdravie, alebo život,
 - g) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývadlá, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nápoje a špeciálne doplnky stravy, pracovný odev a pracovnú obuv,
 - h) kontrolovať používanie OOPP, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
 - i) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách, určiť zákaz fajčenia na pracoviskách a zabezpečovať jeho dodržiavanie ustanovené osobitnými predpismi,

- j) vykonávať najmenej 1-krát ročne pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom,
- k) odsraňovať nedostatky zistené pri kontrolách.

Článok 27

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 vyšetroje 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,
 - 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,
 - f) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch.
- (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 28

Zdravotnícka starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje :
 - a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zamestnancov podľa zákona NR SR č. 98/1995 o liečebnom poriadku 1-krát za dva roky. Za čas, ktorý strávi zamestnanec na lekárskej prehliadke mu patrí pracovné voľno s náhradou mzdy.
 - b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a lekárničkami a ich stav udržiavať v zmysle platných noriem.
 - c) umožniť zamestnancom čerpať dovolenku viac ako 1 týždeň počas obdobia školského vyučovania v prípade, ak ide o kúpeľnú liečbu, alebo rehabilitačno-liečebné pobyty na návrh lekára. Zamestnanec však musí mať dostatok dovolenky v čase hlavných prázdnin.

Článok 29

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy v stravovacích zariadeniach iného zamestnávateľa, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu, ktorí na svojom pravidelnom pracovisku odpracovali viac ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny, v stravovacom zariadení iného

zamestnávateľa podľa výberu zamestnanca a poskytnutím stravovacej poukážky na tento účel. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.

- (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 súlade s rozpočtom sociálneho fondu sumou 0,20 € na jedno odobraté jedlo.

Článok 30 **Starostlivosť o kvalifikáciu**

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehĺbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods.3 a 5 OVZ a zamestnanca zamestnávať prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, bude poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 31 **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 prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelením je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením vo výške 0,25%zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe A/, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Štvrtá časť

Článok 32 **Záverečné ustanovenia**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia kolektívnej zmluvy. Za 1. polrok najneskôr do 15. augusta a za celý rok do 15. januára v príslušnom roku.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a na znak toho ju podpisujú.

V Poprade dňa 31. decembra 2012

73-1012-706
Základná organizácia
Odborového zväzu pracovníkov
školy a vedy na Slovensku
ZÚŠ, Štefánikova 93/72, 058 01 POPRADE

základná organizácia

Základná umelecká škola
Ul. Štefánikova 93/72
058 01 Poprad
IČO: 36 165 492, IČD: 202 439025

statutárny zástupca zamestnávateľa

Príloha A

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

Čl.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.154/1994 (ďalej len "SF") v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl.31 tejto KZ, zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití 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) 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 náruky z pracovného pomeru.
- (6) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s Odborovou organizáciou.
- (7) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa Lýdia Meltzerová- ekonómka školy a predseda odborovej organizácie Mgr. Marián Šabla.

Čl. 2

Rozpočet tvorby a čerpania sociálneho fondu v roku 2013 tvorí prílohu B tejto KZ.

Čl.3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

1. Stravovanie

- a) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na stravovanie v školskej jedálni iného zamestnávateľa nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) na jeden odobratý obed príspevok vo výške 0,20 €.
- b) Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom, ktorí sa nestravujú v školskej jedálni stravovacie poukážky a príspeva nad rámec všeobecne platných predpisov (§152 ZP) 0,20 € na každú odobratú stravovaciu poukážku.

2. Kompenzácia nákladov na dopravu do zamestnania a späť

- (a) Zamestnancovi, ktorý do zamestnania dochádza z miesta trvalého bydliska, ktoré nie je zhrudné so sídlom zamestnávateľa a jeho náklady na dopravu spojnými hromadnej dopravy prevyšujú náklady 15 €/mesiac, zamestnávateľ poskytne jednorazový príspevok na kompenzáciu zvýšených nákladov vo výške 35 € 1-krát ročne. Podmienkou vyplatenia je predloženie žiadosti zamestnanca a cestovný lístok.

3. Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ zo sociálneho fondu prispieje na regeneráciu pracovnej sily:

- (a) zamestnancovi, ktorý u zamestnávateľa odpracuje celý školský rok pri plnom pracovnom úväzku jednorazovým príspevkom na regeneráciu pracovnej sily 1-krát ročne vo výplatnom termíne za mesiac jún vo výške 35,- €. Zamestnancom so zníženým úväzkom je príspevok vyplatený po odpracovaní celého školského roka v sume percentuálne zodpovedajúcej jeho úväzku.
- (b) zamestnancovi pri návšteve kultúrneho podujatia, rehabilitačného, alebo zdravotníckeho zariadenia, masáže, sauny, posilňovne, plavárne, alebo na zakúpenie výživových doplnkov, alebo farmaceutických výrobkov na základe pokladničného dokladu, alebo zakúpenej vstupenky 1-krát za kalendárny rok do výšky 20,- €.

4. Sociálna výpomoc nenávratná

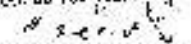
- (a) V ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane, maximálne do výšky 170 €, tomu istému zamestnancovi maximálne 1-krát za dva kalendárne roky na základe žiadosti, a predložení dokladov o hmotnej núdzi, škode, v prípade mimoriadnych výdavkov a pod. Výška príspevkov bude určená na základe rozhodnutia gremiálnej porady po posúdení individuálnej situácie žiadateľa a stavu rozpočtovaných finančných prostriedkov.

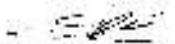
5. Ďalšia realizácia sociálnej politiky

Zo sociálneho fondu zamestnávateľ poskytne zamestnancom dary a príspevky po preukázaní nároku:

- a) zamestnancovi pri dovŕšení 50-ťoho a 60-ťoho roku veku vo výške 35,- € (nárok na príspevky nevzniká zamestnancovi, ktorý je v skúšobnej dobe),
- b) pri prvom odchode do dôchodku vo výške,- 35 €,
- c) na organizovanie športových podujatí, divadelných predstavení, koncertov, spoločenských posedení so zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku, so začínajúcimi pedagogickými zamestnancami, na organizáciu kultúrno-spoločenských podujatí pri príležitosti Dňa učiteľov, stretnutí s pedagogickými a nepedagogickými zamestnancami do výšky 10 € na osobu 1- krát ročne.
- d) darčekové poukážky na využitie vybraných služieb a nákupov v hodnote 20,- € za rok na jedného zamestnanca v prípade plného pracovného úväzku a odpracovaného celého kalendárneho roka. Zamestnancom so zníženým úväzkom je príspevok vyplatený v sume percentuálne zodpovedajúcej jeho úväzku.

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1. 1. 2013, ich účinnosť končí 31.12.2013.

Základná umiestňovacia škola
Ul. Štefánikova 99/72
058 01 Poprad
IČO: 36 156 482, DIČ: SK21224035

zamestnávateľ

73-1012-706
Základná organizácia
Odborového zväzu pracovníkov
Ekoistva a vedy na Slovensku
ZUS, Štefánikova 99/72, 058 01 POPRAD

odborová organizácia

Základná umelecká škola, Štefánikova 99/72, 058 01 Poprad

Rozpočet tvorby a čerpania sociálneho fondu v roku 2013

Prijmy:

Zostatok SF k 31.12.2012:	451,88 €
Predpokladaný príjem za rok 2013/pov.prídela 1,25 %	3 460,- €
Prijmy spolu:	3 911,88€

Výdavky:

1. Príspevok na stravu zamestnancom obcd/kupón / á 0,20 €	1 200,- €
2. Jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania / á 35,- €	140,- €
3. Účast' na kultúrnom a športovom podujatí, návšteva rehabilit.-športového-relaxačného zariadenia	
4. Zdravotná starostlivosť- farmaceutické výrobky, Za body 3 a 4 spolu čerpanie do 20 € na zamestnanca/12 mesiacov	501,88 €
5. Regenerácia pracovnej sily príspevok / á 35,- €	1 100,- €
6. Sociálna výpomoc nenávratná:	
- pri úmrtí pracovníka a živ. partnera	0,- €
- nákup liekov pri zvlášť ťažkých ochoreniach - dlhodobá PN	0,- €
- mimoriadne udalosti, ťaživá finančná situácia	50,- €
6. Ďalšia realizácia sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov:	
- životné jubileá / á 35,- €	70,- €
- pri prvom odchode do dôchodku / á 35,- €	0,- €
- kultúrna a spoločenská a vzdelávacia činnosť / á 10,- €/ zam.	300,- €
- darčkové poukážky 2 x 10,- €/ zamestnanec	550,- €
- telovýchovné a športové podujatie zamest. á 10,- €/ zam.	0,- €

Výdaje spolu

3 911,88 €

73-1032-706
Základná organizácia
Odborového zväzu pracovníkov
školského zväzu na Slovensku
ZÚŠ, Štefánikova 99/72, 058 01 POPRAD

Mgr. Marián Šabla
predseda ZO OZ

Základná umelecká škola
Ul. Štefánikova 99/72
058 01 Poprad
IČO: 36 165 423, DIČ: 2021439335

Mgr. Katarína Kočišová
riaditeľka školy

DÁTUM ZVEREJNENIA: 31.12.2012

DÁTUM UČINNOSTI: 01.07.2013