

Základná umelecká škola Miloša Ruppeldta, Panenská 11, 811 03 Bratislava
ZO OZ PŠaV na Slovensku ZUŠ M.Ruppeldta, Panenská 11, 811 03 Bratislava

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

Zmluvné strany :

Základná umelecká škola Miloša Ruppeldta, IČO : 30791898
zastúpená Mgr.art. Alexandrou Pažickou, riaditeľkou ZUŠ (ďalej zamestnávateľ)

a

Základná organizácia OZ PŠaV ZUŠ Miloša Ruppeldta, IČO : 31780075
zastúpená PaedDr. Milanom Púčíkom, predsedom ZO (ďalej odborová organizácia)

uzatvorili dňa 8.1.2019 túto kolektívnu zmluvu s platnosťou od 1.1.2019 :

I. Všeobecné ustanovenia
vplyvajúce pre nás z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na roky 2019 - 2020

1. Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č.553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov na roky 2019 - 2020 (ďalej len „kolektívna zmluva“) je uzatvorená v súlade s § 2 ods.3 písm. d) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o kolektívnom vyjednávaní“).
2. Kolektívna zmluva je záväzná pre všetkých zamestnávateľov uvedených v § 1 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o odmeňovaní“), medzi ktorými sú aj :
 - b) ďalšie rozpočtové organizácie štátu, obce a vyššieho územného celku,
 - k) základné umelecké školy, materské školy, jazykové školy a školské zariadenia v zriaďovateľskej pôsobnosti štátom uznanej cirkvi, alebo náboženskej spoločnosti a inej právnickej osoby, alebo fyzickej osoby, ak ide o pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ak zamestnávateľ nepostupuje podľa § 1 ods. 4 zákona o odmeňovaní,a ich zamestnancov.
3. Obsahom kolektívnej zmluvy je priaznivejšia úprava pracovných podmienok vrátane platových podmienok a podmienok zamestnávania.
4. Zmluvné strany budú podporovať kolektívne vyjednávanie podľa § 2 ods. 3 písm. a) zákona o kolektívnom vyjednávaní za účelom uzatvorenia podnikových kolektívnych zmlúv medzi zamestnávateľom a príslušným odborovým orgánom.

II. Pracovné podmienky a podmienky zamestnania

1. Pracovný čas zamestnanca je 37 a 1/2 hodiny týždenne.
2. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 ods. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Osobitná stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2019 o 10 % a od 1. januára 2020 sa zvýšia o ďalších 10 %.
4. Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa zvýši od 1. januára 2020 o 10%. Zvýšenie základnej stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme od 1. januára 2019 je zohľadnené a upravené v novele zákona o odmeňovaní, ktorá nadobudla účinnosť 1. januára 2019.

5. 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 jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah § 76a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
6. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených počas roka 2019 a počas roka 2020 je 3 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
Ak zamestnávateľ má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu, ale nemá uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, je povinný uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, a to 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
7. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je prvých desať dní vo výške 80 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.
8. Na dopravu do zamestnania sa poskytuje náhrada vo výške cestovného z miesta trvalého bydliska na pracovisko maximálne 4 krát do mesiaca, mimo MHD.
9. Cena stravného lístka pre rok 2019 je 3,80 €, z ktorého zamestnávateľ hradí 55 %.

III. Sociálny fond

Tvorba sociálneho fondu

Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:

- a) povinným prídelením vo výške 1 % a
- b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05 %

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

Použitie fondu

- 1/ Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia Zákona NR SR č.152 z 31. mája 1994 Z.z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č.286/1992 Zb. o daniach z príjmov v znení zákona č.280/1995 Z.z., zákonov č.375/96 Z.z., č.313/2005 Z.z. a zákona 591/2007.
- 2/ Pre čerpanie sociálneho fondu sú záväzné ustanovenia § 7 Z. č.375/96 Zb.z. ods. 1 až 7, v zmysle ktorých povinne:
 - 30 % bude čerpaných na závodné stravovanie nad rámec všeobecne záväzných právnych predpisov (0,50 € na jednu stravnú jednotku) a na služby, ktoré zamestnanec využíva na regeneráciu pracovnej sily (rehabilitácia, športové aktivity, kultúrne a iné spoločenské akcie)

- 20 % na sociálnu výpomoc, na dopravu do zamestnania a späť (na kompenzáciu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorý dochádza do zamestnania verejnou dopravou a ktorého priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárneho roku, za ktorý sa tvorí fond. U zamestnanca s pracovným pomerom na kratší pracovný čas sa pri výpočte priemerného mesačného zárobku vychádza z ustanoveného týždenného pracovného času na pracovisku zamestnanca. Poskytovanie príspevku podľa prvej vety nevylučuje poskytovanie príspevku na dopravu do zamestnania a späť aj z povinného prídeltu do fondu.) a doplnkové dôchodkové sporenie okrem príspevku na doplnkové dôchodkové sporenie, ktorý je zamestnávateľ povinný platiť podľa osobitného predpisu,
- 0,05 % na úhradu nákladov odborovej organizácie vynaložených na spracovanie analýz a expertíz alebo iných služieb nevyhnutných na realizáciu kolektívneho vyjednávania medzi príslušným odborovým orgánom a zamestnávateľom. Ak sa prostriedky fondu na účely podľa prvej vety v bežnom roku nevyčerpajú v dohodnutej sume, nevyčerpaná časť týchto prostriedkov sa presúva do nasledujúceho kalendárneho roku.

3/ Zostatok fondu vo výške 49,95 % bude využitý v zmysle rozpočtu na :

(A) sociálnu výpomoc nenávratnú :

- a/ jednorazová nenávratná sociálna výpomoc najbližším pozostalým pri úmrtí zamestnanca do výšky 160 € ,
- b/ jednorazová nenávratná sociálna výpomoc pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa) do výšky 160 € ,
- c/ jednorazová nenávratná sociálna výpomoc na preklopenie krátkodobej ťažkej finančnej situácie v rodine (napr. živelná pohroma) do sumy 100 € .

(B) sociálnu výpomoc návratnú :

- a/ zamestnancovi sa môže poskytnúť sociálna výpomoc až do výšky 1.000 € ,
- b/ zamestnanec predloží žiadosť vedeniu ZUŠ, ktoré v súčinnosti s výborom ZO OZ PŠaV ZUŠ Panenská 11 doporučí v zmysle určeného poradia a naliehavosti schváliť žiadateľov sociálnej výpomoci riaditeľke ZUŠ.
- c/ splátky návratnej sociálnej výpomoci budú dohodnuté pri podpisovaní zmluvy o návratnej sociálnej výpomoci v minimálnej výške 15 € , (pôžička musí byť vrátená do 25 mesiacov)
- d/ zo závažných sociálnych dôvodov môžu byť splátky návratnej sociálnej výpomoci znížené po dobu určitú vo výške 10 € ,
- e/ pri rozviazaní pracovného pomeru je zamestnanec povinný zbytok pôžičky vrátiť okamžite,
- f/ zo závažných sociálnych dôvodov, alebo v prípade úmrtia zamestnanca môže byť odpustený zostatok návratnej sociálnej výpomoci, najviac však do výšky 160 € . Odpustenie návratnej sociálnej výpomoci je možné iba po individuálnom posúdení prípadu zamestnávateľom a Výborom ZO OZ PŠaV pri ZUŠ M.Ruppeldta.

(C) dary :

- a/ zo sociálneho fondu možno poskytnúť zamestnancom dary po preukázanom nároku :
 - 16 za udelenie Jánskeho plakety za darcovstvo krvi :
 - (a) zlatá plaketa vo výške 100 € ,

- (b) strieborná plaketa vo výške 66 € ,
- (c) bronzová plaketa vo výške 33 € ,
- 17 na zakúpenie kytice pri životnom jubileu do výšky 10 € ,
- 18 na zakúpenie venca, kytice pri úmrtí zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa, alebo odborového orgánu do výšky 33 € ,

(D) kultúrno-spoločenskú činnosť :

na spoločenské posedenia (aj s dôchodcami) môže byť uhradené občerstvenie do úhrnnej výšky 950 € (za celý rok)

- 4/ Príspevok z fondu zamestnávateľ nemôže poskytovať na účely odmeňovania za prácu.
- 5/ Prostriedky fondu sú vedené na osobitnom účte fondu zamestnávateľa.
- 6/ Zúčtovanie prostriedkov predstavujúcich povinný prídél do fondu vykoná zamestnávateľ do konca druhého mesiaca po uplynutí bežného roka.
- 7/ Pre hospodárenie s fondom je záväzný rozpočet, ktorý zostavuje zamestnávateľ a odborová organizácia na základe kolektívnej zmluvy. V príjmovej časti sa vychádza zo zostatku fondu na začiatku roka a predpokladaných príjmov za bežný rok.
- 8/ Fond je fondom zamestnávateľa. Príkaz na úhradu nákladov a iné čerpanie z fondu podpisuje štatutárny zástupca zamestnávateľa – riaditeľ školy .
- 9/ Nevyčerpané prostriedky fondu v bežnom roku prechádzajú do roku nasledujúceho v zmysle § 6 ods. 3 Z.č.152/94 Zb.

Hospodárenie sociálneho fondu

Zostatok z roku 2017 :	2.988,64 €
(z toho 0,05 % na úhradu nákladov odbor. organizácie = 1.264,56 €)	

1/ Príjmy do sociálneho fondu v roku 2018 :

a/ povinný prídél vo výške 1,05%	5.539,59 €
(z toho 0,05 % na úhradu nákladov odbor. organizácie = 263,79 €)	
príjmy spolu	8.528,23 €

1/ Výdavky zo sociálneho fondu v roku 2018 :

a/ stravovanie nad rámec všeobecne záväzných predpisov, (30%)	1.384,80 €
na regeneráciu pracovnej sily, (30%)	3.041,00 €
na občerstvenie pri posedení s dôchodcami	1.143,98 €
vianočné posedenie	1.291,00 €
b/ na dopravu do zamestnania (20%)	0,00 €
školenie	0,00 €

výdavky spolu	6.860,78 €
---------------	------------

Stav k 31.12.2018 : 1.667,45 €

Rozpočet sociálneho fondu

Stav k 1.1.2019 :	1.667,45 €
(z toho na úhradu nákladov odbor. organizácie zostalo 1.528,35 €)	
(1.264,56+263,79 €)	
1/ Predpokladaný príjem do sociálneho fondu v roku 2019 :	
a/ povinný prídel vo výške 1%	6.700,00 €
b/ prídel vo výške 0,05%	335,00 €
(z toho 0,05 % na úhradu nákladov odbor. organizácie = 335,00 €)	
predpokladané príjmy spolu	8.702,45 €
1/ Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu v roku 2019 :	
a/ (30%) stravovanie nad rámec všeobecne záväzných predpisov	1.450,00 €
na regeneráciu pracovnej sily	3.100,00 €
a na občerstvenie pri posezení s dôchodcami	950,00 €
b/ (20%) sociálna výpomoc nenávratná,	160,00 €
sociálna výpomoc návratná	1.000,00 €
a na dopravu do zamestnania	0,00 €
c/ dary	100,00 €
d/ rôzne (rezerva, školenia,)	79,10 €
e/ na úhradu nákladov odbor. organizácie	1.863,35 €
predpokladané výdavky spolu	8.702,45 €

Sociálny fond - záverečné ustanovenia

- 1/ Podklady na zúčtovanie finančných prostriedkov zúčtuje zamestnávateľ.
- 2/ Na poskytovanie príspevkov a iné plnenia z Fondu nie je právny nárok.
- 3/ Zamestnávateľ si vyhradzuje právo pozastaviť čerpanie z Fondu a to :
 - a/ pokiaľ by požiadavky neboli kryté prostriedkami na účte, pričom nezodpovedá za škody, ktoré by mohli týmto vzniknúť,
 - b/ pokiaľ by požiadavky neboli v súlade s ustanoveniami kolektívnej zmluvy.

Zdaňovanie

V zmysle zákona č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov, nie sú

od dane oslobodené príjmy zo SF.

IV. Závěrečné ustanovenia

- 1/ Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie Kolektívnej zmluvy budú polročne vyhodnocovať na požiadanie jednej zo zmluvných strán. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2/ Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna sa uzatvára na roky 2019 - 2020 a nadobúda účinnosť 1.januára 2019 a končí 31.decembra 2020.
- 3/ Táto Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 4/ Zmluvné strany vyhlasujú, že túto Kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- 5/ Táto Kolektívna zmluva je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- 6/ Táto Kolektívna zmluva bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a u predsedu výboru ZO OZ PŠaV.

Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov:

predseda odborovej organizácie

riaditeľka ZUŠ M.Ruppeldta