

**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 8.1.2014 túto kolektívnu zmluvu s platnosťou od 1.1.2014 :

I. Všeobecné ustanovenia  
vyplývajúce pre nás z Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa na rok 2014

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 rok 2014 (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 (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 ďalej nie je ustanovené inaka 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 riaditeľa školy, jeho zástupcov a učiteľov je deväť týždňov v kalendárnom roku.
3. Od 1. januára 2014 sa stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme zvýšia:
  - a) základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme, ktorá tvorí prílohu č. 3 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 578/2009 Z.z., ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 16 eur,
  - b) osobitná stupnica platových taríf vybraných skupín zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č.4 k zákonu o odmeňovaní v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 578/2009 Z.z.,

ktorým sa ustanovujú zvýšené stupnice platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme o 16 eur,

d) stupnica platových taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ktorá tvorí prílohu č. 7 k zákonu o odmeňovaní v znení zákona č. 438/2012 Z.z. o štátnom rozpočte na rok 2013 o 5 %.

4. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce odstupné nad rozsah ustanovený podľa § 76 ods. 1 Zákonníka práce, najmenej v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
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 prvom skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasého 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 2014 je 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov.  
U zamestnávateľa, u ktorého sa v podnikovej kolektívnej zmluve uzatvorenej do 31.decembra 2013 dohodla určitá výška platenia príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, a u zamestnávateľa, ktorý uzatvoril zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 31. decembra 2013, zostáva dohodnutá výška platenia príspevkov zachovaná a v roku 2014 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení.
7. Denná výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca je prvých desať dní vo výške 70 % 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 2013 je 3,00 €, 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 (0,20 € 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 kalendárnemu 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 nevyklučuje 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 166 € ,
    - b/ jednorazová nenávratná sociálna výpomoc pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, manželka, dieťa) do výšky 166 € ,
    - c/ jednorazová nenávratná sociálna výpomoc na preklenutie 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 996 € ,
    - 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 14 € , (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 166 € . 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 :
- 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 € ,
  - za bezplatné darcovstvo kostnej drene vo výške 166 € ,
  - za zakúpenie kytice pri životnom jubileu do výšky 10 € ,
  - za 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 prídel 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 2012 :	1.858,28 €
(z toho 0,05 % na úhradu nákladov odbor. organizácie = 581,98 €)	
<hr/>	
1/ Príjmy do sociálneho fondu v roku 2013 :	
a/ povinný prídel vo výške 1,05%	3.555,72 €
(z toho 0,05 % na úhradu nákladov odbor. organizácie = 169,32 €)	
príjmy spolu	<hr/> 5.414,00 €

1/	Výdavky zo sociálneho fondu v roku 2013 :	
a/	stravovanie nad rámec všeobecne záväzných predpisov, (30%)	1.735,40 €
	na regeneráciu pracovnej sily, (30%)	602,69 €
	na občerstvenie pri posedení s dôchodcami	0,00 €
b/	na dopravu do zamestnania (20%)	358,56 €
	školenie	0,00 €
<hr/>		
	výdavky spolu	2.696,65 €
	Stav k 31.12.2013 :	2.717,35 €

#### Rozpočet sociálneho fondu

	Zostatok k 1.1.2014 :	2.717,35 €
	(z toho na úhradu nákladov odbor. organizácie zostalo 751,30 €)	
	(581,98+169,32 €)	
1/	Predpokladaný príjem do sociálneho fondu v roku 2014 :	
a/	povinný prídely vo výške 1%	4.000,00 €
b/	prídely vo výške 0,05%	200,00 €
	(z toho 0,05 % na úhradu nákladov odbor. organizácie = 200,00 €)	
<hr/>		
	predpokladané príjmy spolu	6.917,35 €
1/	Predpokladané výdavky zo sociálneho fondu v roku 2014 :	
a/ (30%)	stravovanie nad rámec všeobecne záväzných predpisov	1.700,00 €
	na regeneráciu pracovnej sily	2.210,00 €
	a na občerstvenie pri posedení s dôchodcami	800,00 €
b/ (20%)	sociálna výpomoc nenávratná,	166,00 €
	sociálna výpomoc návratná	190,00 €
	a na dopravu do zamestnania	440,00 €
c/	dary	100,00 €
d/	rôzne (rezerva, školenia, ....)	360,05 €
e/	na úhradu nákladov odbor. organizácie	951,30 €
<hr/>		
	predpokladané výdavky spolu	6.917,35 €

## 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. Záverečné 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 a účinnosť nadobúda 1.januára 2014 a končí 31.decembra 2014.
- 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

