

# Kolektívna zmluva zamestnancov Základnej umeleckej školy

Základná umelecká škola Piešťany, Teplická 50, 921 38 Piešťany, IČO 37836668,  
zastúpená Kamilom Vavrincom, DiS. art., riaditeľom školy (ďalej len „zamestnávateľ“)

a

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Základnej umeleckej škole Piešťany, IČO 35591919, zastúpená Mgr. Janou Obadalovou, predsedkyňou ZO OZ a splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a na uzatvorenie kolektívnej zmluvy (ďalej len „odborová organizácia“)

uzatvárajú v súlade s ustanovením §1 ods. 1 písm. a) až i) 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“), § 231 zákona č. 311/2001 Zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. O kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov

## Kolektívnu zmluvu od 01.01.2023

### Obsah kolektívnej zmluvy:

1. časť - Úvodné ustanovenia
2. časť - Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy
3. časť - Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán
4. časť - Záverečné ustanovenia
5. časť - Prílohy

### Prvá časť

#### Úvodné ustanovenia

#### Článok 1

#### Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

(1) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.

(2) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 ods.1, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku.

(3) Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy, ktorá vyplýva zo zriaďovacej listiny zo dňa 01.01.2002 a plnomocnenstva zo dňa **1.12.2022**, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy **Mgr. Janu Obadalovú**, predsedkyňu odborovej organizácie. Plnomocnenstvo tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.

(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 Zákonník práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“ a namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa platnej v aktuálnom roku skratka "KZVS".

## **Článok 2**

### ***Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa***

(1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 a § 232 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. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto kolektívnej zmluvy spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto kolektívnej zmluvy.

(2) Odborová organizácia uznáva právo zamestnávateľa organizovať, riadiť a kontrolovať pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať priestor na dodržiavanie pracovnej disciplíny.

(3) Zamestnávateľ vykoná zmeny v platnom pracovnom poriadku, alebo vydá nový pracovný poriadok len s predchádzajúcim súhlasom odborovej organizácie, inak bude pracovný poriadok neplatný.

## **Článok 3**

### ***Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy***

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

(2) 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 a 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. januára 2023 a skončí 31. augusta 2024**. Účinnosť článkov ktoré sú viazané na KZVS a na rozpočet školy a končí dňom **31. augusta 2024**.

## **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 ku KZ sa označia ako „dodatok“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúca ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, a to v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť dobu platnosti, ako 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) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 30 dní od požiadania.

(2) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.

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

### **Článok 7** **Zamedzenie diskriminácie**

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vo vzťahu k zamestnancom i odborovej organizácii bude postupovať v súlade s antidiskriminačným zákonom, hlavne však v súlade s § 13 tohto zákona (č.365/2004 Z.z.) a nebude diskriminovať členov a funkcionárov ZO OZ za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosť vyplývajúcu z výkonu funkcie v odborovej organizácii. Súčasne bude plne rešpektovať právnu ochranu funkcionárov odborovej organizácie.

### **Článok 8** **Plat zamestnancov**

(1) Základná stupnica platových taríf zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov a platnej KZVS.

(2) Platové tarify pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov podľa zákona 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov a platnej KZVS.

### **Článok 9** **Príplatky, osobný príplatok, odmeny a náhrady**

(1) Zamestnávateľ vyplatí 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 14%, 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 14% (§ 13b/1 OVZ).

b) pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo uvádzajúceho odborného zamestnanca, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca alebo jedného začínajúceho odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14%, alebo v sume 8% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, zvýšenej o 14 %, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických alebo odborných zamestnancov (§ 13b/2 OVZ).

(2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v noci príplatok v sume 25% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 16 OVZ).

(3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu príplatok v sume 30% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 17 OVZ).

(4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok príplatok v sume 100% hodinovej sadzby jeho funkčného platu (§ 18 OVZ).

(5) 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 ods.2 až 4 tohto článku. (§ 19 OVZ)

(6) Zamestnávateľ sa zaväzuje, ak rozhodne, že sa vyplatí zamestnancovi odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku, priznať mu sumu vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods.1 písm. c/ OVZ), ak pracoval v organizácii najmenej dva roky.

(7) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu v zmysle § 21 OVZ.

#### (8) Kreditový príplatok

Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31.augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa najdlhšie do 31. augusta 2026. (§ 32g OVZ).

Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca (§ 14e OVZ)

(1) Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

- a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,<sup>30h)</sup>
- b) 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie štátnej jazykovej skúšky podľa osobitného predpisu,<sup>30i)</sup>
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,<sup>30j)</sup>
- d) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.<sup>30k)</sup>

(2) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).

(3) Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 euro centov nahor.

(4) Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately<sup>30l)</sup> a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb<sup>30m)</sup> prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

(5) Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.



(6) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.<sup>30n)</sup>

(7) Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.<sup>30o)</sup>

(8) Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

(9) Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený. Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec a začínajúci odborný zamestnanec (§ 14c OVZ).

(10) Zamestnávateľ, sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa § 10 a § 20 zákona č.553/2003 Z. z .v znení neskorších predpisov.

(a) 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.

(b) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu nespĺňania kritérií, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.

## **Článok 10**

### ***Výplata platu a zrážky z platu***

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15. 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 požiadanie zamestnanca na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. ods.7 ZP a § 131 ods.7 ZP)

(4) Stupnice platových taríf sa od 1. januára 2023 upravia v súlade s podmienkami upravenými v KZVS a všeobecne záväznými právnymi predpismi.

(5) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ zabezpečí úhradu členských príspevkov formou zrážky zo mzdy členom odborovej organizácie na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu (dohoda o zrážkach) vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu. Takto získané členské príspevky zamestnávateľ poukáže na účet určený predsedom ZO OZ vo výplatnom termíne.

## **Článok 11** **Odstupné a odchodné**

(1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou, pred začatím plynutia výpovednej doby § 62 ZP, z dôvodov uvedených v § 63 ods.1 písm. a) alebo b) odstupné vo výške jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený v §76 ZP.

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

## **Článok 12** **Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie**

(1) Celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej DDS) v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených v období od 01.01.2023 do 31.08.2024 je najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS. Výška príspevku na DDS v zamestnávateľských zmluvách uzatvorených do 31. decembra 2022 zostáva zachovaná.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca ktorý je zmluvne zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na DDS za podmienok že má uzatvorenú zamestnávateľskú zmluvu s poskytovateľom DDS na základe oboznámenia o uzatvorení účastníckej zmluvy zamestnanca s poskytovateľom DDS, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve, najmenej však v sume 2% z jeho funkčného platu. Zamestnanec má právny nárok na príspevok podľa predchádzajúcej vety.

(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 13** **Príspevok na dopravu do zamestnania**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorazový príspevok na dopravu do zamestnania a späť zo sociálneho fondu na základe jeho žiadosti vo výške zdokladovaných reálnych cestovných nákladov zamestnanca v rozsahu jedného mesiaca, a to dva krát ročne, ak zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace a na účte sociálneho fondu bude dostatok finančných prostriedkov.

## **Článok 14** **Určenie platu zamestnancom nezávisle od dĺžky praxe**

Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat nepedagogickým zamestnancom 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 zák. č.553/2003 Z. z.).

## **Článok 15** **Pracovný čas zamestnancov a práca nadčas**

(1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne. Prestávka na jedlo a odpočinok sa poskytuje v trvaní 30 minút denne, čo sa nezapočítava do pracovného času zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým a nepedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s náplňou pracovných povinností, s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním / samovzdelávaním ak to povaha práce umožňuje aj z domu mimo pracoviska pri dodržaní všetkých náležitých podmienok BOZP a PPO.

### **Článok 16** **Dovolenka na zotavenie**

(1) Základná výmera dovolenky na zotavenie sa predlžuje nad rozsah ustanovený v § 103 Zákonníka práce o jeden týždeň.

(2) Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca poskytne dovolenku aj počas školského roka z vážnych osobných, zdravotných a rodinných dôvodov, ak tomu nebránia prevádzkové dôvody.

(3) Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca môže poskytnúť neplatené voľno aj počas školského roka z vážnych osobných a rodinných dôvodov a na dokončenie štúdia popri zamestnaní.

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

#### **Článok 17** **Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie**

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

(2) V prípade prerušenia sociálneho mieru 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 18** **Riešenie kolektívnych sporov**

(1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie dodatku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku, 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 ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

## **Článok 19**

### ***Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností***

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných 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.6 ZP).

(3) Zamestnanec z dôvodu podania sťažnosti nemôže byť žiadnym spôsobom postihovaný alebo diskriminovaný.

## **Článok 20**

### ***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 vyplývajúcej z § 240 ods.3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej

- a) jednu miestnosť, v ktorej bude pôsobiť výbor odborovej organizácie, ktorý je jej štatutárny orgán,
- b) jednu telefónnu /faxovú/ linku za účelom telefonického spojenia, faxového spojenia alebo počítačového spojenia na odosielanie správ e-mailom a využívanie internetu,
- d) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohoto odseku,
- e) zaplatiť všetky prevádzkové náklady /energie, spojové poplatky a pod/ na svoj náklad,
- f) svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad za účelom vzdelávacích činností odborových funkcionárov a vedúcich zamestnancov zamestnávateľa v oblasti pracovnoprávnej a kolektívneho vyjednávania, oboznámenia zamestnancov s návrhom a s uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- g) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

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

- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy ( § 240 ods. 3 ZP) funkcionárom orgánov 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 odborovej organizácie a na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov (§138 ods. 1 ZP) v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však 2 dni v roku, a to pre predsedu výboru, členov výboru, členov komisie BOZP, členov ostatných orgánov ZO a členov orgánov OZ PŠ a V.

## **Článok 21**

### **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:
- vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou,
  - vopred rokovať s odborovou organizáciou,
  - umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti, a to v prípadoch, ktoré určuje ZOVS a ZP.

(2) V prípade, že odborová organizácia uplatní právo kontroly nad dodržiavaním pracovno-právnych a mzdových predpisov, ako i záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy, oznámi zamestnávateľovi písomne termín a rozsah kontroly najmenej 15 dní pred jej uskutočnením.

## **Článok 22**

### **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 ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

(2) Odborová organizácia má právo vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa v súlade s § 149 ZP.

## **Článok 23**

### **Záväzky odborovej organizácie**

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 17 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.

## **Článok 24**

### **Zdravotnícka starostlivosť**

Zamestnávateľ sa zaväzuje :

- umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad pokiaľ je to pre výkon práce nevyhnutné
- vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.

## **Článok 25**

### **Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov**

(1) Odborová organizácia zabezpečí v rámci využívania vlastných i prenajatých rekreačných zariadení organizovanie doplnkovej rekreácie v čase hlavných i vedľajších prázdnin pre zamestnancov - členov odborovej organizácie a ich rodinných príslušníkov.



## **Článok 26** **Stravovanie**

- (1) Zamestnávateľ zabezpečí pre všetkých zamestnancov stravovanie podľa §152 ods. 1 a 4 ZP.
- (2) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa najmenej sumou 55% zo sumy stravnej jednotky a najviac 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.
- (3) Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu každému zamestnancovi vo výške 0,66 € na jednu stravnú jednotku.
- (4) Zamestnávateľ bude realizovať stravovanie zamestnancov formou finančného príspevku ku mzde podľa podmienok uvedených v prílohe č.2.

## **Článok 27** **Starostlivosť o kvalifikáciu**

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

## **Článok 28** **Sociálny fond**

- (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 najmenej vo výške 0,25 %
- zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe č.3.

- (2) Využívať prostriedky zo sociálneho fondu na úhradu nákladov odborovej organizácie v zmysle § 7 zákona 152/1994 Z.z. v znení novely č.347/2018 je možné po vzájomnej dohode zmluvných strán.
- (3) Zamestnávateľ poskytne Závodnému výboru do 1 mesiaca po skončení kalendárneho roka prehľad o tvorbe a čerpaní sociálneho fondu.

## **Štvrtá časť**

### **Článok 29** **Záverečné ustanovenia**

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonávať hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto kolektívnej zmluvy ročne do 15. februára nasledujúceho roku.
- (2) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami je uzatvorená najviac do platnosti Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa, pričom platnosť jednotlivých ustanovení je možné po dohode zmluvných strán zmeniť či upraviť dodatkami. Doba účinnosti začína dňom 1. januára 2023 a končí podpisom novej KZ, najneskôr však 31. augusta 2024.
- (3) Každá so zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na tento návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 pracovných dní odo dňa obdržania návrhu.

(4) Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú záväzné po ich podpísaní oprávnenými zástupcami.

(5) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný rovnopis.

(6) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom.

(7) Táto KZ je platná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.

(8) Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa a predsedu výboru ZOOZ.

Súhlas s obsahom tejto KZ potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

**Prílohy:**

Príloha č. 1 Splnomocnenie

Príloha č.2 Podmienky, za ktorých sa poskytuje zamestnancom stravovanie formou finančného príspevku ku mzde

Príloha č. 3 Zásady čerpania a použitia sociálneho fondu

V Piešťanoch, dňa 5. decembra 2022

základná organizácia  
Mgr. Jana Obadalová  
predsedkyňa ZO OZ pri ZUŠ Piešťany

-----  
štatutárny zástupca zamestnávateľa  
Kamil Vavrinec, Dis. art.  
riaditeľ ZUŠ Piešťany

## Splnomocnenie

Základná organizácia OZ PŠaV pri Základnej umeleckej škole, Teplická 50, 921 38 Piešťany, na základe Uznesenia č. 3/2022 výboru ZOOZ, zo dňa 1.12.2022, ktorý je jej štatutárnym orgánom, splnomocňuje Mgr. Janu Obadalovú, predsedkyňu ZO, aby zastupovala v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na obdobie rokov 2023 – 2024, ako aj splnomocňuje ju na podpísanie tejto kolektívnej zmluvy v mene našej základnej organizácie.

Toto splnomocnenie je vyhotovené v dvoch rovnopisoch, pričom jeden rovnopis bude doložený ako príloha ku kolektívnej zmluve.

V Piešťanoch, dňa 1.12.2022

Uc

.....  
za výbor ZO OZ

Plnomocenstvo prijímam.

V Piešťanoch, dňa 1.12.2022

.....  
Mgr. Jana Obadalová

# Kolektívna zmluva zamestnancov Základnej umeleckej školy od 1.1.2023

Príloha 2:

## Stanovenie podmienok, za ktorých sa poskytuje zamestnancom stravovanie formou finančného príspevku

(1) finančný príspevok na stravu /stravná jednotka = 1 deň = odpracované viac ako 4 hodiny (60')/ zamestnancov sa bude poskytovať formou zálohy /preddavku/ vopred ku mzde v mesačných intervaloch, vo výplatnom termíne mzdy predchádzajúceho mesiaca /2 mesiacov/ najneskôr k prvému dňu nasledujúceho mesiaca s následným vyúčtovaním po odovzdaní pracovného výkazu za predmetný mesiac. Vyúčtovaním zálohy príspevku na stravu zamestnanca /preddavku/ sa rozumie nárokovateľnosť /teda odpracovanie v daný mesiac počet dní viac ako 4 hodiny (60') hodiny/ za mesačné obdobie podľa pracovného výkazu. V prípade vzniku rozdielu v rámci zálohy /preddavku/ a skutočnosti nároku v danom mesiaci bude finančný rozdiel odpočítaný zo zálohy /preddavku/ v nasledujúcich mesiacoch

(2) nárok na finančný príspevok na stravu má zamestnanec, ak v daný deň vykonával prácu dlhšie ako **4 hodiny** (ZP § 152 ods. 2), t.j. u pedagogických zamestnancov výkon práce dlhší ako 4 hodiny v daný deň znamená:

- a) výkon výchovno-vyučovacej činnosti (podľa rozvrhu + pravidelná práca nadčas alebo práca nadčas vykonávaná so súhlasom zamestnávateľa) spolu s časom prípravy na vyučovanie v tento deň
- b) samotný výkon výchovno-vyučovacej činnosti (podľa rozvrhu + pravidelná práca nadčas alebo práca nadčas vykonávaná so súhlasom zamestnávateľa)
- c) samotná príprava na vyučovanie, napr. aj keď v tento deň zamestnanec nevykonáva výchovno-vyučovaciu činnosť

(3) nárok na finančný príspevok na stravu má zamestnanec aj za čas vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v rozsahu 7 dní v kalendárnom roku (ZP § 141 ods. 2 písm. a bod 1), v prípade, že v tento deň by mal nárok na finančný príspevok na stravu podľa bodu 2 tejto smernice

(4) nárok na finančný príspevok na stravu má zamestnanec aj za čas sprevádzania rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrenie v rozsahu 7 dní v kalendárnom roku (ZP § 141 ods. 2 písm. c) v prípade, že v tento deň by mal nárok na finančný príspevok na stravu podľa bodu 2 tejto smernice

## Povinnosti zamestnancov:

- o odovzdať vyplnený a podpísaný pracovný výkaz vždy do 01. dňa nasledujúceho mesiaca resp. do dňa uvedeného v mesačnom pláne činnosti
- o odovzdať platný rozvrh hodín na začiatku školského roka a pri jeho zmene pred dátumom zmeny
- o v prípade nesprávneho vyplnenia pracovného výkazu, ktoré bude mať za následok neoprávnené vyplatenie finančného príspevku ku mzde na stravu zamestnancovi, je zamestnanec povinný uhradiť čiastku zodpovedajúcu sume, ktorá mu bola vyplatená od zamestnávateľa a sume príspevku zo sociálneho fondu

## Príprava na vyučovanie môže byť vykonávaná:

- o na pracovisku
- o v mieste trvalého alebo prechodného bydliska
- o na inom mieste

V Piešťanoch, dňa 5. decembra 2022

Základná umelecká škola

základná organizácia  
Mgr. Jana Obadalová  
predsedkyňa ZO OZ pri ZUŠ Piešťany

Kamiľ Vavinec, DiS. III.  
riaditeľ ZUŠ Piešťany

## **Príloha č. 3 Kolektívnej zmluvy**

### **Zásady pre tvorbu a použitie finančných prostriedkov zo sociálneho fondu pre zamestnancov**

#### **Základnej umeleckej školy v Piešťanoch**

---

Podľa zákona NR SR č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov vytvára Základná umelecká škola v Piešťanoch zastúpená **Kamilom Vavrincom, DiS.art.** /ďalej len zamestnávateľ/ pre svojich zamestnancov sociálny fond.

O tvorbe a použití v súlade s platnou legislatívou rozhoduje zamestnávateľ po dohode so ZO OZ PŠaV zastúpenou p. **Mgr. Janou Obadalovou** /ďalej len odbory/.

#### **Článok 1**

##### **Všeobecné ustanovenia**

- 1) Tieto zásady, ktoré boli prerokované a schválené každou stranou upravujú tvorbu a použitie sociálneho fondu zamestnávateľa.
- 2) Sociálny fond je fond, ktorý vytvára zamestnávateľ realizáciou sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o svojich zamestnancov, ich rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov, ktorých organizácia zamestnávala ku dňu odchodu do dôchodku.
- 3) O použití prostriedkov ako aj o tvorbe sociálneho fondu /ďalej len SF/ v súlade s platnou legislatívou a týmito zásadami rozhodujú rovnocenne zamestnávateľ spolu s odbormi.
- 4) Prílohu týchto zásad tvoria každoročne vypracované rozpočty. K čerpaniu prostriedkov SF na príslušný rok dôjde až po dohode zamestnávateľa a odborov na týchto rozpočtoch.
- 5) Prostriedky SF vedie zamestnávateľ na osobitnom účte organizácie. Na tento účet prevádza zamestnávateľ prostriedky fondu mesačne v stanovenom výplatnom termíne vo výške 1,25 % so súhrnu vyplatených hrubých miezd, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely.
- 6) Zostatok prostriedkov fondu sa prevádza do nasledujúceho roka.
- 7) Zúčtovanie prostriedkov fondu vykonáva zamestnávateľ do konca druhého mesiaca po uplynutí bežného roka.
- 8) Za dodržiavanie týchto zásad zodpovedá zamestnávateľ spolu s odbormi.

#### **Článok 2**

##### **Tvorba fondu**

Sociálny fond sa tvorí ako úhrn:

- a) povinného prídeltu vo výške 1 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely,
- b) ďalšieho prídeltu vo výške 0,25 % zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok, z ktorých sa zisťuje priemerný zárobok na pracovnoprávne účely,
- c) zostatku SF z predchádzajúcich rokov,
- d) príležitostných príjmov /sponzorské dary/.



### **Článok 3**

#### **Použitie a čerpanie sociálneho fondu**

#### **1) Závodné stravovanie nad rámec všeobecne platných predpisov**

Zamestnávateľ bude poskytovať príspevok ku mzde na stravovanie zamestnancom sumou 0,66 € na jednu stravnú jednotku.

#### **2) Liečebná starostlivosť**

Zamestnávateľ bude zamestnancom prispievať na preventívne lekárske prehliadky, ktoré dohodne so zdravotníckym zariadením pre vybranú skupinu zamestnancov /nad 45 rokov veku, 10 rokov v školských službách – vyšetrenie na zrak, osteoporózu, cholesterol, prípadne iné/.

#### **3) Doprava do zamestnania**

- a) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi jednorázový príspevok na dopravu do zamestnania najviac 2 x v kalendárnom roku vo výške skutočných výdavkov mesačného cestovného /okrem MHD/ ak zamestnanec odpracoval v polroku najmenej dva mesiace a na účte SF bude dostatok finančných prostriedkov.
- b) Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť tým zamestnancom, ktorých funkčný plat nepresahuje 50% priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v národnom hospodárstve (ďalej NH SR) zistenej Štatistickým úradom SR (ďalej ŠÚ SR) za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorí sa tvorí fond. Zamestnanec je povinný výšku cestovných nákladov mesačne preukazovať.

#### **4) Sociálne výpomoci**

Zamestnávateľ po schválení odbormi poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:

- a) pri úmrtí rodinného príslušníka /manžel, manželka, deti – ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie, najdlhšie do 26 rokov veku dieťaťa, ďalej deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, družka, ak žijú v spoločnej domácnosti/ do sumy 200,- €
- b) nákup liekov a zdravotníckych pomôcok pri zvlášť ťažkých ochoreniach zamestnanca alebo jeho rodinného príslušníka, pri ťažkých úrazoch s následným dlhodobým liečením /najmenej 6 mesiacov/ do sumy 35,- €

Príloha k žiadosti o sociálnu výpomoc obsahuje:

- potvrdenie revízneho lekára o potrebe požadovaných liekov
  - zamietnutie preplatenia liekov alebo zdravotníckych pomôcok zdravotnou poisťovňou
- c) v mimoriadne ťaživej finančnej situácii v rodine diferencovane do sumy 120,- €

Podmienky pre poskytovanie sociálnych výpomocí:

Každý žiadateľ o poskytnutie jednorázovej nenávratnej sociálnej výpomoci zo SF doručí svoju písomnú žiadosť riaditeľovi školy a príslušnému odborovému orgánu.

Za mimoriadne ťaživú sociálnu situáciu v rodine žiadateľa sa považuje predovšetkým nedosiahnutie úhrnu súm potrebných na zabezpečenie výživy a ostatných základných osobných potrieb a ak žiadateľ si nemôže vlastným pričinením, najmä vlastnou prácou tento príjem zvýšiť vzhľadom na svoj vek, zdravotný stav alebo iné vážne dôvody.

Za sumu potrebnú na zabezpečenie výživy a ostatných základných osobných potrieb žiadateľa budeme považovať:

- 120,00 € mesačne pre osobu žiadateľa
- 90,00 € mesačne pre spoločne posudzovanú osobu /manžel, manželka/
- 50,00 € mesačne pre dieťa do veku 6 rokov
- 60,00 € Sk mesačne pre dieťa vo veku od 6 do 15 rokov
- 65,00 € mesačne pre dieťa vo veku od 15 do 26 rokov, ktoré spĺňa podmienky nezaopatrenosti

Žiadosti o sociálnu výpomoc pri úmrtí budú vybavené bez zisťovania životného minima. Pri prerokúvaní žiadosti sa bude prihliadať na doterajšiu pracovnú výkonnosť žiadateľa, dosahované pracovné výsledky, na celkovú sociálnu situáciu a majetkové pomery.

## 5) Dary

Zo SF je možné poskytovať dary zamestnancom:

- a) pri prvom ukončení zamestnania v súvislosti s nadobudnutím nároku na starobný dôchodok v sume do 50,00 €, vrátane.
- b) za udelenie Jánskeho plakety za bezpríspevkové darcovstvo krvi:
  - bronzová plaketa – 40,00 €
  - strieborná plaketa – 50,00 €
  - zlatá plaketa – 70,00 €
- c) za bezplatné darcovstvo kostnej drene – 50,00 €
- d) za záchranu života 70,00 €
- e) na zakúpenie venca pri úmrtí zamestnanca, aj bývalého zamestnanca, ak sa poslednej rozlúčky zúčastní zástupca zamestnávateľa alebo odborov do 50,00 €, vrátane.
- f) pri životnom jubileu 50 rokov, 60 rokov, v prípade že zamestnanie v ZUŠ Piešťany trvá najmenej 5 rokov, v sume do 50,00 €, vrátane.

## 6) Kultúrna, spoločenská, vzdelávacia a telovýchovná činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na:

- permanentky na plaváreň pre zamestnancov, rodinných príslušníkov a bývalých zamestnancov
- organizovanie divadelných predstavení a iných kultúrnych podujatí, pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov (úhrada dopravy a vstupenky pre zamestnanca a jeho rodinného príslušníka – manžel, manželka, druh, družka, deti – zdarma, pričom za druhého a ďalšieho rodinného príslušníka na jednej akcii zamestnanec uhradí 50 % nákladov na vstupenku a dopravu)
- posedenie so zamestnancami a bývalými zamestnancami poberajúcimi starobný dôchodok
- príspevky na občerstvenie pri účasti zamestnančov na poradách, školeniach a pracovných stretnutiach
- nákupné poukážky alebo peňažný príspevok v hodnote do 50,00 €, vrátane pre každého zamestnanca v pracovnom pomere, najviac 1 x ročne, spravidla z príležitosti vianočných sviatkov a dostatku finančných prostriedkov na účte.

## • 7) Zdaňovanie

Príjem zamestnanca so SF sa v zmysle zákona č. 595/2003 Z.z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov považuje za príjem zo závislej činnosti, ktorý je zdaňovaný 19% sadzbou dane.

**Článok 4**  
**Rozpočet sociálneho fondu**

/1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2023

a/ povinný prídely vo výške 1%	4.800,00 €
b/ ďalší prídely podľa §3 odst.1b : 0,25 %	1.200,00 €
c/ zostatok SF z predchádzajúcich rokov	780,30 €
	<hr/>
Spolu:	6 780,30 €

/2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2023

a/ stravovanie zamestnancov 0,66x7200ks str. lístkov	4 752,00 €
b/ na dopravu do zamestnania a späť	548,30 €
c/ príspevok zamestnancom k vianočným sviatkom	980,00 €
d/ kultúrna, spoločenská a športová činnosť	200,00 €
e/ďary, soc. výpomoc, liečebná starostlivosť	300,00 €
	<hr/>
Spolu:	6 780,30 €

## Článok 5 Záverečné ustanovenia

- 1) Zo sociálneho fondu sa môže prispievať iba na činnosti a akcie organizované alebo odsúhlasené zamestnávateľom a odbormi.
- 2) Žiadosti zamestnancov na poskytovanie príspevkov zo SF musia byť odporučené a potvrdené vedúcim zamestnancom /riaditeľom/ školy a odborovej organizácie.
- 3) Na poskytovanie prostriedkov zo SF nie je právny nárok.
- 4) Tieto zásady tvoria prílohuč. 3 kolektívnej zmluvy na rok 2023 a nasl. Môžu sa meniť iba písomne po vzájomnej dohode medzi zamestnávateľom a odbormi spôsobom platným pre zmenu kolektívnej zmluvy.

Tieto zásady nadobúdajú účinnosť dňa 01.01.2023.

Piešťany, 20.12.2022

---

základná organizácia  
Mgr. Obadalová Jana  
predsedkyňa ZO OZ pri ZUŠ Piešťany

štatutárny zástupca zamestnávateľa  
Kamil Vavrinec, DiS.art.  
riaditeľ ZUŠ Piešťany