

Škola
umeleckého
priemyslu
Jakobyho 15
Košice

2023

Kolektívna zmluva

Ing. Martin Vysoký

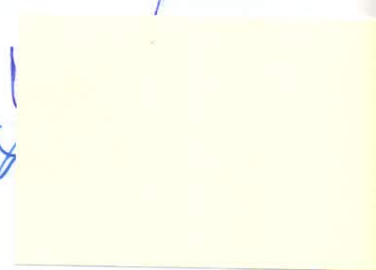
Dňa: 31.1. 2023

Podpis:

Mgr. art. Zsolt Lukács

Dňa: 31.1. 2023

Podpis:



Zmluvné strany

Škola umeleckého priemyslu, Jakobyho 15, Košice

V zastúpení: Mgr. art. Zsolt Lukács, riaditeľ školy

IČO: 00133132

(ďalej len **zamestnávateľ**)

Odborová organizácia ŠÚV

v zastúpení Ing. Martin Vysoký, predseda

IČO: 51261774

(ďalej len „**odborová organizácia**“ alebo „**OO ŠUV**“)

Článok 1

Úvodné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva Školy umeleckého priemyslu, Jakobyho 15, Košice (ďalej len KZ) je uzatvorená v zmysle zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a v zmysle Kolektívnej zmluvy 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 2023, uzavretej medzi zástupcami poverenými vládou a reprezentatívnymi zástupcami zamestnávateľov a zástupcami Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky, Nezávislých kresťanských odborov Slovenska a Všeobecného slobodného odborového zväzu.
2. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov.
3. Zamestnávateľ má právnu subjektivitu na základe Zriaďovacej listiny č. 1944/2017/OSK-5716 vydananej Košickým samosprávnym krajom dňa 24.02.2017 a Dodatku č.1 k Zriaďovacej listine zo dňa 28.08.2019.
4. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť KZ vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
5. Zamestnávateľ v zmysle § 230, 231 a 232 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ZP) uznáva odborovú organizáciu, ako svojho zmluvného partnera, na uzatvorenie tejto KZ.
6. Odborová organizácia v zmysle §230, 231 a 232 ZP uznáva zamestnávateľa, ako svojho zmluvného partnera, na uzatvorenie tejto KZ.
7. Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

Článok 2

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

1. KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancami ako aj práva a povinnosti zmluvných strán.
2. KZ je záväzná pre zmluvné strany a je platná pre všetkých zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere so zamestnávateľom.
3. Nároky, ktoré vznikli z tejto KZ jednotlivým zamestnancom, sa podľa § 231 ZP uplatňujú a uspokojujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru. 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.
4. Platnosť tejto KZ začína 01. februára 2023 a končí podpisom novej KZ v nasledujúcom roku, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v KZ dojednaná inak.

Článok 3

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 „Dodatok ku kolektívnej zmluve“ ktorý sa očísľuje v poradí v akom bol uzavretý.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a tie ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu.
3. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode, doplnkom k tejto KZ, zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 4

Archivovanie kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva je registratúrny záznam, ktorý má trvalú dokumentárnu hodnotu.

Článok 5

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

1. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia.
2. Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi s touto KZ zamestnávateľ ešte pred uzatvorením pracovnej zmluvy.

Článok 6

Pracovné podmienky a podmienky zamestnávania

1. Týždenný pracovný čas a jeho rozvrhnutie u pedagogických a odborných zamestnancov je upravené v čl. 11 časti B Pracovného poriadku ŠUP platného od 01.09.2019 v znení platných dodatkov.
2. Týždenný pracovný čas ostatných zamestnancov je ustanovený na 37,5 hod., pričom pri určení začiatku a konca pracovného času ostatných zamestnancov sa prihliada predovšetkým na potreby školy, prípadne aj ročné obdobia. Spôsob rozvrhnutia pracovného času je upravené v čl.6 časti A Pracovného poriadku ŠUP platného od 01.09.2019 v znení platných dodatkov.
3. Zamestnanci, ktorí vzhľadom na začiatok pracovného času a času výdaja obedov nemôžu odpracovať 4 hodiny z pracovného času, môžu využiť prestávku na odpočinok a jedenie aj po menej ako 4 hodinách práce s podmienkou, že v daný deň odpracujú minimálne 4 hodiny.
4. Základná výmera dovolenky pre nepedagogických zamestnancov je šesť týždňov. Dovolenka vo výmere sedem týždňov patrí nepedagogickému zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku.
5. Dovolenka pedagogických a odborných zamestnancov je desať týždňov v kalendárnom roku.
6. Mzda zamestnanca je splatná pozadu mesačne, najneskôr v posledný deň mesiaca.
7. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume jedného funkčného platu nad rozsah ustanovený podľa §76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.
8. Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
9. Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume dvojnásobku jeho funkčného platu, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

10. Výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie sú 2 % 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, uzatvorí zamestnávateľskú zmluvu s touto doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tejto skutočnosti dozvedel.
11. Výška príspevku na stravovanie zamestnanca pozostáva z 2 častí:
 - a) príspevok na stravovanie podľa § 152 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a
 - b) príspevok vo výške 0,30 €/obed zo sociálneho fondu.
12. Príspevok na stravovanie poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi za predpokladu, že v danom pracovnom dni odpracuje viac ako 4 hodiny.
13. Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1 % a
 - b) ďalším prídelom najmenej vo výške 0,05 %zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za každý mesiac kalendárneho roka.
13. Výška náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti určená v §8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa zvyšuje takto:
 - v období od prvého do tretieho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti **40 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - v období od štvrtého do desiateho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti **60 %** denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok 7

Záverečné ustanovenia

Kolektívna zmluva na rok 2023 je vyhotovená v dvoch rovnopisoch, z ktorých každá so zmluvných strán dostane jedno vyhotovenie.