

Kolektívna zmluva

uzatvorená na obdobie od 01. 09. 2024 do 31. 08. 2025 medzi zmluvnými stranami:

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Tanečnom konzervatóriu Evy Jaczovej, Gorazdova 20, 81104 Bratislava číslo: 73-2128-001 ZO č. 2 zastúpenou Mgr. art. Zoltánom Nagyom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa č. 3 odst. 5 (ďalej Odborová organizácia) a na základe plnomocenstva zo dňa 26. 08. 2024

a Tanečné konzervatórium Evy Jaczovej so sídlom Gorazdova 20, 81104 Bratislava IČO 30775302, zastúpené Mgr. art. Katarínou Zacharovou riaditeľkou školy (ďalej len zamestnávateľ) nasledovne:

Prvá časť Úvodné ustanovenia

Článok I

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 5 odst. 6, prvá veta stanov Odborového zväzu pracovníkov školstva vedy na Slovensku. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva zo dňa 20. 12. 2023, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy pána Mgr. art. Zoltána Nagyá predsedu odborovej organizácie. Plnomocenstvo z 26. 08. 2024 tvorí prílohu č.1 tejto kolektívnej zmluvy.*
- 2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.1991. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy, ako štatutárneho zástupcu zamestnávateľa.*
- 3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“ namiesto označenia kolektívna zmluva „KZ“ namiesto označenia Zákoník 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 dohody na rok 2024 skratka „KD“.*

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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 KZ. 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.

2/ Táto KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 20 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov a zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o pracovnej činnosti, dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

3/ Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 01. septembra 2024. Účinnosť článkov KZ končí 31. augusta 2025.

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môže 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 KZ“ a čísloujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ako aj ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky a to v závislosti od prideleného rozpočtu na rok 2024. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uchovávajú 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 dvoch rovnopisoch ju doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní od jej podpísania.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha 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 odst.2 ZP.

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

Článok 7
Príplatky, odmeny a náhrady za pohotovosť

- 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 %,
 - 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 14%, (§ 13b 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, sobotu, v nedeľu alebo vo sviatok patria mu príplatky podľa § 16 - 18 OVZ.
- 6) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku až do sumy jeho funkčného platu (§20 odst.1 pís. c) OVZ v znení neskorších predpisov) a pri dosiahnutí 60 rokov veku podľa odpracovaných rokov u zamestnávateľa takto:

odpracované roky v TK EJ	výška odmeny v % z funkčného platu
do 3 rokov	do 40 %
do 10 rokov	do 60 %
do 15 rokov	do 80 %
nad 15 rokov	do 100 %
- 7) Pri nariadenej pracovnej pohotovosti poskytne zamestnávateľ zamestnancovi za hodinu tejto pohotovosti náhradu z zmysle § 21 OVZ.

Článok 8
Osobný príplatok

Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku (odmeny) na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosiahnutých pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonávanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností § 10 OVZ.

Článok 9
Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

- 1) *Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v desiaty 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 zasielať výplatné listky elektronicky tým zamestnancom, ktorí si o to písomne požiadajú.*
- 4) *Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca - člena odborovej organizácie v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku č. ú. 11491378/0900, vo výške 0,50% a 0,50% na č. ú. ZOOZ pri TKEJ z čistého mesačného príjmu člena, vždy do 25. dňa v mesiaci.*

Článok 10

Odchodné a odstupné

Odstupné

- (1) *Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné, ak sa pracovný pomer skončí dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo v písmene b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobú spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu. Zamestnancovi podľa prvej vety patrí odstupné najmenej v sume, ktorá je násobkom jeho priemerného mesačného zárobku a počtu mesiacov, počas ktorých by trvala výpovedná doba podľa § 62 ZP.*
- (2) *Ak bola zamestnancovi daná výpoveď z dôvodov uvedených v odseku 1, zamestnanec má právo pred začatím plynutia výpovednej doby požiadať zamestnávateľa, aby sa pracovný pomer skončil dohodou. Tejto žiadosti je zamestnávateľ povinný vyhovieť. Zamestnancovi patrí odstupné najmenej v sume:*
- a) *jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,*
 - b) *dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,*
 - c) *trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,*
 - d) *štvornásobku jeho priemerného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.*
- (3) *Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnancovi patrí pomerná časť odstupného.*
- (4) *Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou alebo dohodou z dôvodov, že zamestnanec nesmie vykonávať prácu pre pracovný úraz, chorobu z povolania alebo pre ohrozenie touto chorobou, alebo ak na pracovisku dosiahol najvyššiu prípustnú expozíciu určenú rozhodnutím príslušného orgánu verejného zdravotníctva, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej desaťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku; to neplatí, ak bol pracovný úraz spôsobený tým, že zamestnanec svojím zavinением porušil právne predpisy alebo ostatné predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, alebo pokyny na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, hoci s nimi bol riadne a preukázateľne oboznámený a ich znalosť a dodržiavanie sa sústavne vyžadovali a kontrolovali, alebo pracovný úraz si spôsobil zamestnanec pod vplyvom alkoholu, omamných látok alebo psychotropných látok a zamestnávateľ nemohol pracovnému úrazu zabrániť.*
- (5) *Ak zamestnanec po skončení pracovného pomeru nastúpi opäť k tomu istému zamestnávateľovi alebo k jeho právnomu nástupcovi do pracovného pomeru pred uplynutím*

času určeného podľa poskytnutého odstupného, je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť, ak sa so zamestnávateľom nedohodne inak. Pomerná časť odstupného sa určí podľa počtu dní od opätovného nástupu do pracovného pomeru do uplynutia času vyplývajúceho z poskytnutého odstupného.

(6) Odstupné nepatrí zamestnancovi, u ktorého pri organizačných zmenách alebo racionalizačných opatreniach dochádza k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov na iného zamestnávateľa podľa tohto zákona.

(7) Odstupné vypláca zamestnávateľ po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak.

(8) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odstupné aj v iných prípadoch ako podľa odsekov 1 a 4.

Odchodné

(1) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 odst. 1 ZP v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

(2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa odseku 1, ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.

(3) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné podľa odseku 1, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods.1.

Článok 11

Pracovný čas zamestnancov

- 1) V zmysle KD, v záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa v roku 2024 ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne.
- 2) Zamestnanec má v roku 2024 právny nárok na ustanovený týždenný pracovný čas podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 12

Dovolenka na zotavenie

- 1) Dovolenka prevádzkových zamestnancov školy je sedem týždňov v kalendárnom roku.
- 2) Dovolenka učiteľov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov, korepetítorov, vychovávateľov a odborných zamestnancov je deväť týždňov v kalendárnom roku.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 13

obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- 1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 odst.1 tejto KZ.
- 2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 odst. 1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk a výluka, 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 odst.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 14

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.
- 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 331,94 €. Zmluvná pokuta podľa predchádzajúcej vety je splatná do 15 dní od jej vyúčtovania povinnej zmluvnej strane.

Článok 15

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavenie ich sťažností

- 1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažností zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

Článok 16

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 §-u 240 ods. 3 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:

- a) jednu telefónnu linku za účelom telefonického spojenia, alebo počítačového spojenia vrátane internetového spojenia,
- b) zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj výdavok,
- c) svoje rokovacie miestnosti na svoj výdavok 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 a na zasadnutia odborových orgánov.
- d) priestory na zverejňovanie informácií o ochrane práce, o kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.

Článok 17

Pracovné podmienky, podmienky zamestnávania a úprava spolu rozhodovania, prerokovania uplatnenia práva na informácie a 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 nasledujúcich prípadoch:
 - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§11 ZVS)
 - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods.2 ZP)
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP)
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP)
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods.2 ZP)
 - určenie podmienok poskytovania prestávky na odpočinok a jedenie vrátane predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP)
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas prekážok v práci (§ 152 ods.5 písm. a/ ZP)
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použiti (zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde)
 - vymedzenie okruhu ťažných telesných a duševných prác, pri ktorých by mohlo dôjsť k ohrozeniu života alebo zdravia zamestnancov (§ 98 ods. 9 ZP)
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodoch, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods.4 ZP)
 - b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým,
 - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
 - b) o dôvode prechodu
 - c) pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
 - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP) ,

- o možnostiach pracovných miest na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods.7 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)
- o výsledkoch rokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 a 4 ZP)
- o pravidelnom zamestnávaní zamestnancov v noci (§98 odst.7ZP)
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka po prijatí rozpočtu 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 a o použití mzdových prostriedkov. (§ 234 pís. a ZP)
- o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP (§ 6 nar. vl. SR č.504/2002 Z.z o podmienkach poskytovania OOP).

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP)
- opatrenia umožňujúce predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§73 odst.2 ZP)
- zavedenie pružného pracovného času (§88 ods.1 ZP)
- nariadenia práce v dňoch pracovného pokoja (§ 94 ZP)
- odlišné určenie nepretržitého odpočinku v týždni (§93 ods. 3ZP)
- organizáciu práce v noci (§98 odst.6ZP)
- zavádzanie zmien noriem spotreby práce (§ 133 odst.3ZP)
- opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§153 ZP)
- dočasné prerušenie výkonu práce (§141 a ZP)
- opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 odst.4 ZP)
- požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca ak presahuje 33,19 € (§ 191 odst.4ZP)
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škody zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 odst.2 ZP)
- stav štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 pís. a ZP)
- zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods.2 b) ZP)
- zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§237 odst.1 písm. b) ZP)
- opatrenia, ktoré sa týkajú väčšieho počtu zamestnancov (§ 233 odst.1 písm. c)ZP)

- všetky opatrenia, ktoré sa týkajú hospodárskych, sociálnych, zdravotných a kultúrnych záujmov zamestnancov (§ 237 ZP)
 - organizačné zmeny, na ktoré sa považuje obmedzenie, alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa, alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 odst.2 písm. c)ZP)
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§ 237 odst.2 písm. e) ZP)
 - umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov v rástame mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP)
- a) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru 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 poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- I. predseda výboru ZO – 3 dni v roku
- II. členovia výboru ZO – 3 dni v roku
- III. členovia komisie BOZP – 2 dni v roku
- IV. členovia orgánov OZPŠaV 10 dní v roku
- V. členovia ostatných orgánov ZO 2 dni v roku

- b) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy (§ 138 ZP) funkcionárom výboru 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 školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však:

- I. predseda výboru ZO – 3 dni v roku
- II. členovia výboru ZO – 3 dni v roku
- III. členovia komisie BO ZP - 2 dni v roku
- IV. členovia ostatných orgánov ZO - 2 dni v roku
- V. členovia orgánov OZPŠaV – 2 dni v roku.

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 tejto KZ.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z tej strany a zo strany zamestnancov.

- 3) *Odborová organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa a za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z kolektívnej zmluvy.*

Článok 19 **Ochrana práce**

- 1) *Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a §147 ZP a § 8a /až 8f/ zákona NR SR je č. 330/1996 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečenia prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.*
- 2) *Zamestnávateľ v záujme toho bude:*
- a) *zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa právnych a iných predpisov na zaistenie BOZP*
 - b) *pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie*
 - c) *zaraďovať zamestnancov na prácu a pracovisko so zreteľom na ich schopnosti a zdravotný stav, nepripustiť aby zamestnanec vykonával práce, ktorých výkon by bol v rozpore s právnymi a inými predpismi na zaistenie BOZP*
 - d) *kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií*
 - e) *zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich prevenciu*
 - f) *zabezpečiť preplatenie cestovného členom komisie BOZP na výkon odborovej kontroly a uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly*
 - g) *uvolňovať z práce členov BOZP na výkon kontroly BOZP*
 - h) *vypracovať koncepciu politiky BOZP obsahujúcu zásadné zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP a program jej realizácie*
 - i) *vykonať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách a zariadeniach v spolupráci s príslušným odborovým orgánom a za jeho účasti*
 - j) *odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti*
 - k) *poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávnych predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, prípadne ochranné nástroje a špecifické účinné doplnky stravy, pracovný odev, pracovná obuv*
 - l) *tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie, zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi*
 - m) *vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov*
 - n) *dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracoviskách. Za týmto účelom budú zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného osobnými predpismi a určia zákaz fajčenia na pracoviskách, kde pracujú nefajčiari.*

Článok 20

Kontrola odborových orgánov

Práce, pri ktorých je potrebné umelecké vzdelanie je možné uzatvoriť opakovane na pracovný pomer na dobu určitú podľa § 48, ods. 4 písm. d) Zákonníka práce - Pracovný pomer na dobu určitú.

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- 1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP a zamestnávateľa.
- 2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP
 - a) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne 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 vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetřovať
 - c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie závad v prevádzke na strojoch a zariadeniach, pri pracovných postupoch a v prípade bezprostredného ohrozenia života a zdravia zamestnancov zakázať ďalšiu prácu
 - 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
- 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, a 1 x za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných, ochranných, pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 504/2002 Z. z. o podmienkach poskytovania osobných ochranných prostriedkov.

Článok 21

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od 1. dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od 4 dňa do 10 dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu § 8 zákona 462/2003 Z. z.

Článok 22

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

- 1) Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky pracovné voľno bez náhrady mzdy na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť

o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Poskytovanie tohto voľna sa nesmie viazať na čerpanie dovolenky.

Článok 23

Stravovanie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom vo všetkých pracovných zmenách zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.*
- 2) Zamestnávateľ bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.*
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Príspevok podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.*
- 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 sume 0,80 € na jedno hlavné jedlo.*

Článok 24

Starostlivosť o bývanie

Zamestnávateľ pokiaľ spravuje byty vo svojej pôsobnosti, sa zaväzuje informovať odborovú organizáciu o obsadení služobných bytov a oprávnení ich užívania.

Článok 25

Starostlivosť o kvalifikáciu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní 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 26

Sociálny fond

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom vo výške 1% a*
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,05 %*zo súhrnu hrubých miezd zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok v súlade s platnou legislatívou.*
- 2) Zamestnávateľ má uzavreté zamestnávateľské zmluvy s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami Doplnkové dôchodkové sporenie Tatra banky a DDS NN Tatry-Sympatia.*
- 3) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie (DDS) vo výške 2 % z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.*

Štvrtá časť

Článok 27
Záverečné ustanovenia

- 1) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
- 2) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bratislave dňa 26. 08. 2024

.....
základná organizácia

.....
štatutárny zástupca zamestnávateľa

Plnomocenstvo

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku pri Tanečnom konzervatóriu Evy Jaczovej so sídlom Gorazdova 20, 811 04 Bratislava, na základe uznesenia výboru ZO OZ, číslo 73-2128-001 ZO č. 2, zo dňa 18. júna 2003, ktorý je jej štatutárnym orgánom splnomocňuje týmto Mgr. art. Zoltána Nagya, predsedu Základnej organizácie, aby zastupoval v plnom rozsahu bez obmedzenia našu organizáciu v rokovaní so zamestnávateľom o uzatvorenie kolektívnej zmluvy na rok 2024, ako aj splnomocňuje ho na podpísanie kolektívnej zmluvy na rok 2024 v mene našej základnej organizácie.

Bratislava 26. 08. 2024

.....
za Výbor ZO OZ

*Plnomocenstvo prijímam
Bratislava 26. 08. 2024*

.....
Mgr. art. Zoltán Nagy