

Kolektívna zmluva odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy

Uzatvorená dňa 31. augusta 2024 medzi zmluvnými stranami

ZO odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, pri Materskej škole Centrum 2496/29, 960 01 Zvolen, zastúpenou Danou Čillíkovou, predsedom a splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy

a

Materskou školou, Bystrický rad 2485/41, vo Zvolene, IČO: 37949713 zastúpenou štatutárom, Popadičovou Monikou, riaditeľkou materskej školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu z plnomocenstva zo dňa 31.08.2024, ktorým výbor odborovej organizácie, jej štatutárny orgán, splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie KZ pani Mgr. Hanesovú Veroniku, predsedu odborovej organizácie.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu. 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 skratka „KZ“, namiesto označenia Zákoník práce skratka „ZP“, namiesto označenia zákona o verejnej službe skratka „ZVS“, a namiesto kolektívnej dohody na rok 2023 - 2024 skratka „KD“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva, 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.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov, ktorí pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študentov a na dohodu o pracovnej činnosti.
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. septembra 2024 a skončí 31. decembra 2024, okrem článkov ktoré sú viazané na rozpočet. KZ končí uzatvorením novej KZ.

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 sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia KZ, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne záväzných právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovajú 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 v štyroch exemplároch a doručiť ju predsedovi OZ PŠaV 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 47ods. 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 za činnosť triedneho učiteľa, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede, príplatok v sume 5% jeho tarifného platu
- (2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku v sume jeho tarifného platu (§20 ods. 1 písm. c z. 553/2003 Z.z.)
- (3) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy zamestnancovi pri príležitosti prijatia jubilantov (dožitie 60 rokov, dožitie 50 rokov, odchod do dôchodku) a ocenenia pedagogických zamestnancov pri príležitosti Dňa učiteľov – prijatie na Zvolenskom zámku.
- (4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi príplatok za zmennosť vo výške 6.25% platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
- (5) Platové tarify štátnych zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 7 % a od 1. septembra 2023 sa zvýšia o ďalších 10 %. Platové tarify pedagogických zamestnancov sa zvýšia od 1. januára 2023 o 10 % a od 1. septembra 2023 sa zvýšia o ďalších 12 %.

Článok 8

Mzda za prácu nadčas

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi za hodinu práce nadčas hodinovú sadzbu jeho funkčného platu – Zákoník práce
- (2) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnancovi patrí náhradné voľno v rozsahu, v ktorom práca nadčas trvala; v tom prípade zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1 nepatrí.
- (3) Náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v dohodnutom termíne. Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na termíne čerpania náhradného voľna za prácu nadčas, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi náhradné voľno najneskôr do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná.
- (4) Ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno podľa odseku 3, zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie podľa odseku 1 (§121 ZP).

Článok 9

Prekážka v práci

- (1) V prípade uzatvorenia materskej školy RÚVZ z dôvodu zvýšenej chorobnosti detí na chrípku a chrípke podobné akútne respiračné ochorenie, kedy musí byť

v materskej škole prerušená prevádzka, (ide o prekážku v práci zo strany zamestnávateľa - § 142 ods.3) patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou – vo výške priemerného zárobku.

Článok 10

Osobný príplatok

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych pracovných výsledkov zamestnanca, alebo za vykonávanie prác nad rámec jeho pracovných povinností.
- (2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať vypracované kritériá.
- (3) Kritériá osobného príplatku a odmien sú súčasťou KZ (viď. príloha KZ).
- (4) O rozdelení rozhodne riaditeľ školy po prerokovaní a dohode s výborom odborovej organizácie (553 §10, ods. 2).
- (5) Zamestnancovi môže zamestnávateľ odobrať priznaný osobný príplatok z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov, ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá, alebo podmienky).
- (6) Zamestnávateľ je povinný vopred prerokovať so zástupcami zamestnancov návrh na zníženie alebo odobratie osobného príplatku.

Článok 11

Výplata platu a zrážky z platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 15 deň po skončení predchádzajúceho mesiaca. Výplatný termín sa stanovuje na 14-ty deň v mesiaci. V prípade, že výplatný termín prípadne na sviatok alebo víkend, výplata bude poukázaná pracovný deň pred výplatným termínom, alebo pracovný deň hneď po určenom výplatnom termíne.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne na dohode o zrážkach zo mzdy, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca – člena odborovej organizácie, v prospech účtu Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku. Č: 11491378/0900, vo výške 0,5 % z čistého mesačného príjmu člena vždy do 3 dní po zúčtovaní miezd.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinnosti uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.
- (5) Zamestnávateľ štvrťročne prehodnotí čerpanie mzdových prostriedkov.
- (6) Zamestnávateľ sa zaväzuje na požiadanie zamestnanca alebo na základe dohody o zrážkach zo mzdy, časti mzdy určené zamestnancom poukazovať aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil. (§ 130 ods. 8 ZP a § 131 ods. 7 ZP)

Článok 12

Odstupné a odchodné

- 1) Zamestnanec má v prípade rozviazania pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti v dôsledku organizačných zmien alebo racionalizačných opatrení - § 63. ods. 1 písm. a) a b) alebo c) ZP právny nárok na odstupné a to vo výške ako je ďalej uvedené:
 - a) Odstupné vo výške troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako päť rokov a skončí pracovný pomer dohodou.
 - b) Štyroch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako päť rokov a skončí pracovný pomer dohodou.
 - c) Zamestnávateľ vyplatí pri prvom skončení pracovného pomeru zamestnancovi po splnení zákonných podmienok po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, invalidný dôchodok, predčasný starobný dôchodok odchodné v sume dvoch funkčných platov (podľa KZ vyššieho stupňa na rok 2021).

Článok 13

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie zamestnanca za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve. Zamestnanec má právny nárok na príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie v sume určenej v zamestnávateľskej zmluve (príspevok na DDP sa nevypláca počas RD).
- 2) Zmluvné strany sa dohodli na výške príspevku na DDP na rok 2024 vo výške 2% z objemu zúčtovaných platov zamestnancov.

Článok 14

Vykonanie práce na určitý čas

Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ môže uzatvoriť pracovný pomer na dobu určitú a to podľa § 48 ods. 4 písm. d) ZP – pre asistenta učiteľa. S asistentom učiteľa MŠ uzatvorí periodickú pracovnú zmluvu od septembra na daný školský rok. Zmluva s asistentom učiteľa bude uzatváraná iba v prípade pokiaľ MŠ budú navštevovať deti so zdravotným znevýhodnením.

Článok 15

Pracovný čas zamestnancov

- (1) Pracovný čas zamestnanca je 37,5 hodiny týždenne. Prestávka na jedenie a odpočinok je určená v pracovnom poriadku.
- (2) Do pracovného času zamestnancov v kuchyni sa započítava aj očista po skončení práce, maximálne však v rozsahu 15 minút.
- (3) Pracovný čas zamestnancov, ktorí majú pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonávajú prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke je 36¼ hodiny týždenne.
- (4) Čas na obed je v rozsahu 30 minút.

Článok 16

Dovolenka na zotavenie

- (1) Základná výmera dovolenky je 5 týždňov. Dovolenka vo výmere 6 týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku. Dovolenka pedagogických zamestnancov vrátane riaditeľov škôl a ich zástupcov, asistentov učiteľov a vychovávateľov je 9 týždňov v kalendárnom roku.
- (2) Zamestnanec môže zamestnávateľa požiadať o predčasné čerpanie dovolenky.
- (3) Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zamestnancov s plánom čerpania dovoleniek, určeného s predchádzajúcim súhlasom výboru ZO OZ, ktorý bude súčasťou tejto KZ.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy a 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 s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods. 1 KZ 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 doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnávateľovi) v dobe účinnosti KZ alebo v dobe jednotlivých záväzkov z nej.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej doplnku, 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 sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, využiť na základe spoločnej dohody 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 pracovnoprávnych vzťahov a z tejto kolektívnej zmluvy na súde, bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejší postup riešenia sťažnosti zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi do 30 dní od jej doručenia zmluvnej strane.

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 §-u 240 ods. 4 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej
 - (1) k dispozícii poskytne telefónnu
 - (2) vnútorné zariadenie miestnosti uvedenej v písm. a) tohto odseku
 - (3) zaplatí všetky prevádzkové náklady (energie) na svoj náklad
 - (4) 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 uzatvorenou kolektívnou zmluvou, na kolektívne vyjednanie a riešenie kolektívnych sporov, na zasadnutia odborových orgánov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov.
- (2) Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času pedagogickým zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti v nich.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru OZ a funkcionárom OZ, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ PŠaV na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania OO v navrhnutom rozsahu, najmenej však:
 - a) predseda rady ZO OZ PŠaV- 10 dní v roku
 - b) predseda výboru ZO- 4 dni v roku
 - c) členovia komisie BOZP- 2 dni v roku
 - d) členovia ostatných orgánov ZO – 4 dni v roku
 - e) členovia OZ PŠ a V – 5 dni v roku
 - f) členovia výboru ZO - 2 dni v roku
- (4) Zamestnávateľ raz za 1 rok prispeje zo sociálneho fondu na školenie zástupcovi zamestnancov finančný príspevok vo výške 50 € (príloha sociálny fond na rok 2024), ktorý získané informácie následne prenesie do kolektívu zamestnancov MŠ.

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, najmä:
- a) vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP)
 - vydanie pracovného poriadku zamestnávateľa
 - prijatie plánu dovolení na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP)
 - 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)
 - určenie začiatku a konca pracovného času a na rozvrh pracovných zmien (§90 ods. 4 ZP)
 - určenie podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 1 ZP)
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP).
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 ods. 7 ZP)
 - určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde)
 - b) informovať odborovú organizáciu najmä:
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP)
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods.6 ZP)
 - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu, 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 rok 2019, ktoré im určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov, poskytovať rozbor, hospodárske a štatistické výkazy (§229 ods. 1,2 ZP)
 - o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP
 - c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
 - opatrenia na utváranie podmienok na zamestnávanie zamestnancov so zmenenou pracovnou schopnosťou (§ 159 ods. 4 ZP)
 - opatrenia zamerané na starostlivosť o zamestnancov, ich vzdelávanie, prehľbovanie a zvyšovanie kvalifikácie (§ 153 ZP) – vid'. plán práce
 - zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b) ZP)
 - d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 237 ods. 2 a § 239 ZP)
 - e) o opatreniach súvisiacich so zaistením BOZP
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom výboru OZ a funkcionárom OZ, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov OZ PŠaV na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že pri znižovaní počtu zamestnancov bude prihliadnuté:
- ku kvalifikácii, nadobudnutej praxi a schopnosti zamestnanca

- k ochrane nasledovných kategórií zamestnancov:
- zamestnanci nad 50 rokov veku, ak u nich neprichádza do úvahy nárok na riadny starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok.
- osamelý zamestnanec starajúci sa o dieťa mladšie ako 3 roky pod § 163 ZP

Článok 22

Závazky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 16 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 pozývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.

Článok 23

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 146 a § 147 ZP a §§ 6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení zák.č.309/2007 Z.z. 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 §147 ZP.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) Vydávať vnútorné predpisy a pravidlá o BOZP, odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti.
 - b) Bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu, ku ktorému došlo v priestoroch zamestnávateľa a nebezpečnej udalosti príslušnému odborovému orgánu v súlade s §17 ods. 5 zákona o BOZP.
 - c) Pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods. 1 zákona o BOZP), 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 ostatnými predpismi na zaistenie BOZP,
 - d) Odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods. 2 zákona o BOZP),
 - e) Vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§ 6 ods. 2 písm. a/ zákona o BOZP),
 - f) Poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP.
 - g) Poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo znečisteniu.

- h) Zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny.
- i) Zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§240 ZP a §19 ods. 5 zákona o BOZP).
- j) Vydať zákaz fajčenia na svojich pracoviskách a zabezpečovať dodržiavanie tohto zákazu (z. č. 377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov a § 6 ods.5 zákona o BOZP),
- k) Umožniť vykonávanie kontroly plnenia úloh zamestnávateľa v oblasti BOZP (§ 29 zákona o BOZP).

Článok 24

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP u zamestnávateľa.
- (2) Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať ako zamestnanec plní svoje pracovné povinnosti a 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 osobitnými pracovnými prostriedkami
 - b) kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
 - c) upozorňovať zamestnávateľa na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
 - d) zúčastňovať sa na rokovaníach o otázkach BOZP.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje v spolupráci s odborovou organizáciou zhodnotiť:
 - a) minimálne jedenkrát do roka rozbor pracovnej neschopnosti, úrazovosti a úrovne BOZP vrátane návrhov a opatrení smerujúcich k zlepšeniu stavu,
 - b) jedenkrát za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s nariadením vlády SR č. 395 / 2006 Z.z. o podmienkach poskytovania ochranných prostriedkov.

Článok 25

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- (1) Umožniť zamestnancom 7 dňový ročný limit na návštevu lekára a 7 dňový ročný limit na sprevádzanie rodinných príslušníkov k lekárovi **po predchádzajúcom súhlase zamestnávateľa**. Ak zamestnávateľ nariadil čerpanie dovolenky a nebol VOPRED informovaný o návšteve lekára, ktorú zamestnanec musí absolvovať, **návštevou lekára sa dovolenka neprerušuje**.

- (2) Vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- (3) Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - a) od prvého dňa pracovnej neschopnosti 25% denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - b) od štvrtého dňa do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55% denného vymeriavacieho základu (§ 8 zak.č.462/2003 Z. z.).
- (4) Umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoje náklady na základe uzatvorenej zmluvy: O zabezpečení výkonu pracovnej zdravotnej služby č. 45/2007/N.
- (5) Zamestnávateľ poskytne zamestnancom pracovné voľno s náhradou mzdy darcovi krvi na dobu 1 dňa, kedy sa podrobil odberu krvi.

Článok 27 Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle (§ 152 ods. 3 ZP) zabezpečovať zamestnancom stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny vo vlastnom zariadení, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov v sume 0,50 € na jedno hlavné jedlo.
- (3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však 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
- (4) Zamestnávateľ poskytne príspevok na stravovanie, ak zamestnanec odpracuje viac ako 4 hodiny denne. Zamestnávateľ neprispieva na stravovanie počas PN ani počas dovolenky.

Článok 28 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 šzodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (2) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, budú poskytovať pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie podľa platných predpisov.

Článok 29 Sociálny fond

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
 - a) povinným prídelom je vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelom vo výške 0,25 %zo súhrnu funkčných platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.
- (2) Zamestnávateľ poskytne ZO príspevok z fondu na úhradu jej nákladov pri realizácii kolektívneho vyjednávania v sume rovnajúcej sa 0,05% zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Štvrtá časť

Článok 30 Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie tejto KZ vyhodnotia k 31.12. daného roka. Pri príprave zmluvy na ďalšie obdobie si zmluvné strany navzájom poskytnú dostupné sociálno-ekonomické informácie.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží jeden podpísaný exemplár.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- (4) Kolektívna zmluva nadobúda platnosť dňom podpisu zmluvnými stranami. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2024 a nadobúda účinnosť 1. septembra 2024 a končí 31. december 2024.