

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená na rok 2024

v súlade s ustanovením § 31 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších zmien a predpisov, § 231 zákonníka práce a zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších zmien a predpisov

medzi

ZAMESTNÁVATEĽOM:

Základná umelecká škola – Művészeti Alapiskola
Komárňanská 256/116, 947 01 Hurbanovo
zastúpená PaedDr. Jurajom Svitekom, riaditeľom školy

a

ODBOROVOU ORGANIZÁCIU:

Základná organizácia Odborového zväzu SLOVES pri Meste Hurbanovo
zastúpená Mgr. Rolandom Hulkom – predsedom základnej organizácie

Prvá časť

Úvodné ustanovenie

Článok I.

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

1. Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona č. 83/1999 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a podľa článku 20 ods. 20.1 prvá veta stanov Slovenského odborového zväzu verejnej správy.

Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 25 stanov odborovej organizácie a z plnomocenstva, ktorým závodný výbor odborovej organizácie splnomocnil na rokovanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy Mgr. Rolanda Hulku a Darinu Mésárošovou.

2. Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa označenie „zmluvné strany“, namiesto označenia kolektívna zmluva skratka „KZ“ namiesto označenia Zákonník práce „ZP“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „OVZ“.

Článok II.

Uznanie odborovej organizácie u zamestnávateľa

Zamestnávateľ uznáva v zmysle §§ 230 - 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako svojho 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 strany tejto kolektívnej zmluvy.

Článok III.

Pôsobnosť 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 na ustanovený týždenný pracovný čas a v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o brigádnickej práci študentov.

3. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom 1. októbra 2024 a končí 31. 12. 2024. Jej platnosť sa vždy predlžuje na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej zmluvy. Táto kolektívna zmluva stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

Článok IV.

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 číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

2. Zmluvné strany sa zaväzujú k doplnkom ku KZ zmeniť ustanovenia, ak to vyplynie zo zmeny všeobecne právnych predpisov a ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od rozpočtu. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok V.

Archivovanie kolektívnej zmluvy

Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok VI.

Oboznámenie zamestnancov s KZ

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 15 dní od jej podpísania.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 30 dní od jej uzatvorenia.
3. Novoprijatých 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 KZ

Článok VII.

Pracovný pomer, pracovný čas

Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne, u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke na 36 a ¼ hodiny týždenne a u zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke na 35 hodín týždenne.

Článok VIII.

Dovolenka

Zamestnancom sa predlžuje základná výmera dovolenky o jeden týždeň nad výmeru uvedenú v § 103 ods. 1 až 3 Zákonníka práce.

Článok IX.

Odmeny

1. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odmenu pri životnom jubileu 50 a 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu (§ 20 ods. 1 písm. c/ OVZ).

2. Zamestnávateľ vytvorí fond odmien na odmeňovanie zamestnancov na príslušný kalendárny rok. Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností, za vykonanie práce presahujúcej rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce, splnenie mimoriadnej pracovnej úlohy alebo osobitne významnej pracovnej úlohy. V rámci odmeňovania zamestnancov sa zamestnávateľ zaväzuje ročne prerokovať so závodným výborom čerpanie mzdových prostriedkov v nadväznosti na jednotlivé články tejto kolektívnej zmluvy.

3. Zamestnávateľ podľa finančných možností poskytne zamestnancom koncoročnú, odmenu podľa § 20 OZV zákona o odmeňovaní; nárok na poskytnutie odmeny nevzniká zamestnancovi, ktorému plynie skúšobná doba a zamestnancovi, ktorému plynie výpovedná doba. Odmena bude vyplatená v mesiaci december vo výplate za mesiac november.

Článok X.

Príplatky, náhrady za pohotovosť

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

2. Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi mzda v zmysle § 19 OVZ.

Článok XI.

Výplata platu, zrážky z platu

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne spravidla v 10. deň – najneskôr posledný deň - po ukončení predchádzajúceho mesiaca.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje plat posielat' na osobné účty zamestnancov, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch na území Slovenskej republiky 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 vo výške 1 % z čistého mesačného príjmu, v prospech účtu ZO SLOVES pri Meste Hurbanovo vo výške 65 % a v prospech účtu SLOVES (SK25 0900 0000 0000 1148 2025; VS:1401070401, KS:0558, ŠS:MRR, Správa pre prijímateľa: ZO Mesto Hurbanovo), Republiková centrála, Bajkalská 29/B, 821 01 Bratislava vo výške 35 % vždy do 20. dňa kalendárneho mesiaca.

4. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť zamestnávateľovi na splnenie jeho povinností uvedenej v predchádzajúcom odseku všetky zúčtovacie údaje a písomné dohody o zrážkach zo mzdy zamestnancov nimi vlastnoručne podpísané.

Článok XII.

Odstupné a odchodné

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a/ alebo b/ ZP, odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 a 2 ZP vo výške jedného funkčného platu.

2. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancom (ktorí nepoberajú starobný dôchodok) s ktorými skončí pracovný pomer z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné nad ustanovený rozsah podľa § 76 ods. 1 a 2 ZP vo výške dvoch funkčných plátov (okrem zamestnancov, ktorí už poberajú starobný dôchodok).

3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok; predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok odchodné vo výške troch funkčných plátov zamestnanca.

Článok XIII.

Doplňkové dôchodkové poistenie

1. Zamestnávateľ umožní zamestnancom účasť na doplnkovom dôchodkovom poistení. Výška príspevku na doplnkové dôchodkové poistenie je 3 % z objemu zúčtovaných miezd zamestnancov.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok XIV.

Obdobie sociálneho zmieru a jeho prerušenie

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa článku IV. ods. 1 tejto KZ.

2. V prípade prerušenia sociálneho zmieru postupom uvedeným v článku IV. 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 zákone č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto časti KZ.

3. Práva 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 XV.

Riešenie kolektívnych sporov

1. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie doplnku ku KZ, alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) 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 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 len ministerstvo).

Článok XVI.

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie 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 sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, podľa zákona o sťažnostiach. Za tým účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie 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 XVII.

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

Zamestnávateľ umožní úpravu pracovného času zamestnancom, funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie ich nevyhnutnej činnosti.

Článok XVII.

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej 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:

- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru odborovým funkcionárom, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 74 ZP),
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa ,
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ZP),
- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia (.zákon č. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov).

b) informovať a prizývať zástupcu odborovej organizácie na každú poradu vedenia organizácie, ak budú predmetom rokovania pracovné, ekonomické a sociálne podmienky zamestnancov.

2. Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie na zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu, najmenej však 5 pracovných dní v roku.

Článok XIX.

Záväzky odborovej organizácie

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny zmier so zamestnávateľom v zmysle článku XI. tejto KZ.

2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho zmieru 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 KZ.

Článok XX.

Ochrana práce

1. Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §§ 146-147 ZP a §§ 6-11 zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov je povinný sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2. Zamestnávateľ v záujme toho bude:

- a) sústavne oboznamovať s právnymi predpismi a inými predpismi na zaistenie BOZP, vedúcich a ostatných zamestnancov overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
- b) 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,

- c) kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavanie zásad BOZP, odstraňovať zistené nedostatky, príčiny porúch a havárií,
- d) zisťovať a odstraňovať príčinu pracovných úrazov a chorôb z povolania, viesť ich evidenciu,
- e) odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,
- f) poskytovať zamestnancom, ak to vyžaduje ochrana zdravia a života, podľa pracovnoprávných predpisov na bezplatné používanie potrebné osobné ochranné pracovné prostriedky, umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky, pracovný odev, pracovnú obuv
(v zmysle schváleného návrhu na poskytovanie osobných ochranných pracovných prostriedkov),
- g) tieto osobné ochranné pracovné prostriedky je zamestnávateľ povinný udržiavať v použiteľnom stave, kontrolovať ich používanie zabezpečovať riadne hospodárenie s nimi,
- h) vypracovať hodnotenie nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného prostredia a na jeho základe vypracovať zoznam poskytovaných osobných ochranných pracovných prostriedkov,
- i) uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZ,
- j) dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo na pracoviskách.

Článok XXI.

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

1. Odborová organizácia sa zaväzuje vykonávať kontrolu nad stavom BOZP.
2. Odborová organizácia v záujme toho bude v súlade s § 149 ZP:
 - a) kontrolovať, ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v starostlivosti o BOZP a či sústavne vytvára podmienky bezpečnej a zdravotne neškodnej 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,
 - c) požadovať od zamestnávateľa na základe záväzného pokynu odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
 - d) upozorniť 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 raz za rok rozsah a podmienky poskytovania osobných ochranných pracovných prostriedkov v súlade s legislatívou SR.

Článok XXII.

Zdravotnícka starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) uhradiť povinné lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca,
- b) vybaviť pracoviská s príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem,
- c) počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období
 - od prvého do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
 - od štvrtého dňa do 10. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca 55 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca.

Článok XXIII.

Rekreačná starostlivosť a starostlivosť o deti zamestnancov

1. V rámci regenerácie pracovníkov zamestnávateľ umožní zorganizovať maximálne 2 x ročne športovo-branné podujatie počas pracovnej doby – zúčastneným zamestnancom poskytne voľno s náhradou mzdy.

2. Zamestnávateľ poskytne matkám a osamelým zamestnancom s deťmi do 10 rokov okrem dovolenky neplatené voľno na ich žiadosť na ďalšiu starostlivosť o deti, v čase školských prázdnin, pokiaľ tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody v dĺžke 5 dní. Neplatené voľno sa poskytuje až po vyčerpaní dovolenky.

Článok XXIV.

Stravovanie

1. 1. Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie (§ 152 ZP). V zmysle tejto povinnosti zamestnávateľ zabezpečí poskytnutie finančného príspevku na stravovanie zamestnancom. Výška stravného bude stanovená v zmysle zákona č. 283/2002 Z.z. o cestovných náhradách v znení neskorších zmien a predpisov a aktuálne platného Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR o sumách stravného. Príspevok zamestnávateľa bude 55 % výšky stravného.

Článok XXV.

Sociálny fond

Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje ako súčet povinného prídeltu vo výške 1 % a ďalšieho prídeltu vo výške 0,5 % (§ 3 ods. 1 písm. b/ bod 1 zákona č. 152/1994 Z.z.) zo súhrnu hrubých plátov zamestnancov, zúčtovaných na výplatu za bežný kalendárny rok. Finančné príspevky – dary, odmeny – budú vyplatené v deň výplaty, ako jej súčasť. Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

Štvrtá časť

Článok XXVI.

Záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ môžu vykonávať polročne písomnou formou protokolu o vyhodnotení plnenia KZ. Po tomto hodnotení môže ktorákoľvek zo zmluvných strán požiadať o zmenu alebo doplnenie tejto KZ. Zmluvné strany sú povinné o návrhu na zmenu alebo doplnenie KZ rokovať najneskôr do 30 dní od jeho doručenia.

2. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto KZ si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

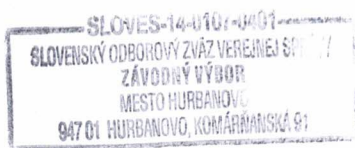
3. Táto KZ nadobúda platnosť dňom podpísania zmluvnými stranami s účinnosťou od 1. októbra 2024.

V Hurbanove dňa 29.10.2024

Za odborovú organizáciu:



Mgr. Roland Hulko
predseda ZO



Za zamestnávateľa:

Základná umelecká škola
Múvészeti Alapiskola
Komárňanská č. 116
Hurbanovo

PaedDr. Juraj Svitek
riaditeľ školy

