

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

uzatvorená medzi

Justičnou akadémiou Slovenskej republiky, zastúpená riaditeľom,

a

Základnou organizáciou Odborového zväzu pracovníkov justície Slovenskej republiky pri Justičnej akadémii Slovenskej republiky, zastúpenou predsedom,

Pezinok, december 2024

V súlade s ustanovením § 2 ods. 3 písm. a) a § 5 ods. 4 zákona č. 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov, v súlade so zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce v znení neskorších predpisov a zákonom č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov a na základe ustanovení Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa,

**Justičná akadémia Slovenskej republiky, so sídlom v Pezinku, zastúpená riaditeľom
Justičnej akadémie Slovenskej republiky,**

a

**Základná organizácia odborového zväzu pracovníkov justície v Slovenskej republike pri
Justičnej akadémii Slovenskej republiky, zastúpená predsedom,**

uzatvárajú túto

KOLEKTÍVNU ZMLUVU

PRVÁ ČASŤ Všeobecné ustanovenia

čl. 1

Cieľom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej len „KZ“) je udržať sociálny zmier, preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov pri zabezpečení oprávnených ekonomických a sociálnych záujmov a potrieb zamestnancov vrátane zlepšenia podmienok zamestnania prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.

čl. 2

Touto KZ sa bližšie upravujú:

- a. vzájomné vzťahy zmluvných strán,
- b. podmienky zamestnania,
- c. pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

čl. 3

Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme u zamestnávateľa, ktorým je Justičná akadémia Slovenskej republiky, so sídlom v Pezinku (ďalej len „akadémia“).

DRUHÁ ČASŤ

čl. 4

Vzájomné vzťahy zmluvných strán

1. Akadémia ako zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu a výbor odborovej organizácie za jediného oprávneného predstaviteľa všetkých zamestnancov v kolektívnom vyjednávaní, uznáva práva odborov vyplývajúce z platných pracovnoprávných predpisov a tejto KZ, zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov, v súlade s ústavným právom na združovanie, uznáva existenciu základnej organizácie odborového zväzu (ďalej len „ZO OZ“) na pracovisku, bude rešpektovať všeobecnú zásadu účasti odborov na riešení pracovnoprávných vzťahov.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú vzájomne sa rešpektovať, vytvárať atmosféru dôvery a porozumenia tým, že si budú vzájomne poskytovať pravdivé informácie v dohodnutom rozsahu.
3. Členovia výboru ZO OZ pri akadémii sú povinní zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedeli pri výkone svojej funkcie, a ktoré boli zamestnávateľom označené ako dôverné.
4. Pre činnosť ZO OZ budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva. Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie člena odborového orgánu pracovné voľno podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“).
5. Členom odborov sa rozumie každý člen ZO OZ, ktorý nie je v omeškaní s platením členských príspevkov viac ako 3 mesiace.
6. Členské príspevky od zamestnancov akadémie budú realizované na základe ich predchádzajúceho písomného súhlasu formou zrážok zo mzdy vo výške 1%, max. 6,00 € z čistého mesačného príjmu a následne budú odvádzané mzdovou účtárňou akadémie vo výplatnom termíne za príslušný mesiac na účet č. 182620322/0900 ZO OZ.
7. Zamestnávateľ umožní účasť zamestnancov na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z ich úloh v ZO OZ, pokiaľ tomu nebudú brániť dôležité prevádzkové dôvody.
8. Zmluvné strany uzatvárajú KZ, ktorá upravuje pracovné podmienky, ekonomické a sociálne záujmy, v súlade s ustanoveniami ZP a ďalších predpisov výhodnejšie, ako ich upravuje ZP, alebo iný pracovnoprávny predpis, ak to výslovne tieto predpisy nezakazujú, alebo ak z ich ustanovení nevyplýva, že sa od nich nemožno odchyliť (§ 230-232, 237, 238 ZP).
9. Na činnosť ZO OZ budú vytvárané priaznivé podmienky tak, aby táto mohla podľa platných predpisov uplatňovať svoje práva. Zamestnávateľ poskytuje na výkon funkcie v ZO OZ zamestnancovi pracovné voľno podľa § 136 ods. 1 ZP.

10. Zamestnávateľ bude bezplatne a v primeranom rozsahu poskytovať ZO OZ pracovné priestory vrátane ich vybavenia pre organizačnú, kultúrnu a vzdelávaciu činnosť a umožní účasť zamestnancov, členov výboru ZO OZ na školeniach a zasadnutiach vyplývajúcich z úloh a činnosti ZO OZ.
11. Riaditeľ (štatutárny orgán) akadémie alebo zástupca riaditeľa akadémie bude podľa potreby pozývaný na rokovanie výboru ZO OZ, predseda alebo podpredseda ZO OZ bude naopak pozývaný na porady organizované vedením akadémie, na ktorých sa budú prejednávať úlohy týkajúce sa zamestnancov, ktoré súvisia s obsahom uzatvorenej KZ, ako aj hospodárska a finančná situácia zamestnávateľa a predpokladaný vývoj ďalšej činnosti akadémie.
12. Interné organizačné a riadiace akty zamestnávateľa, ktoré sa týkajú pracovných, ekonomických alebo sociálnych podmienok zamestnancov, budú prerokované s výborom ZO OZ.
13. Výbor ZO OZ si uplatňuje právo kontroly dodržiavania podmienok zamestnania, ako aj záväzkov vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy.
14. Zamestnanci sa zúčastňujú prostredníctvom výboru ZO OZ na vytváraní spravodlivých a uspokojivých pracovných podmienok (podľa § 229 ZP):
 - kolektívnym vyjednávaním,
 - spolurozhodovaním v súlade so ZP,
 - prerokovaním,
 - právom na informácie,
 - kontrolnou činnosťou v súlade so ZP,
 - predkladaním návrhov.

čl. 5

Podmienky zamestnania

1. Zamestnávateľ vydáva pracovný poriadok a zmeny v ňom vykonáva po predchádzajúcom rokovaní s výborom ZO OZ.
2. Pracovné pomery uzatvorené v rámci implementácie projektov v podmienkach akadémie je možné v zmysle § 48 ods. 4 písm. d) ZP uzatvoriť na dobu určitú na celé obdobie trvania projektu alebo je možné podľa potreby opätovne uzatvárať pracovný pomer na dobu určitú aj nad dva roky alebo v rámci dvoch rokov viac ako dva krát.

čl. 6

Pracovný čas a dovolenka

1. Čistý týždenný pracovný čas zamestnancov akadémie je 37,5 hodiny pre všetkých zamestnancov, s výnimkou zamestnancov uvedených v ods. 2 tohto článku.
2. Týždenný pracovný čas 36,25 hodiny sa vzťahuje na:
 - a. servírky a čašníka v DP Omšenie,
 - b. kuchárov v DP Omšenie,
 - c. recepčných v DP Omšenie.

3. Základná výmera dovolenky zamestnancov je päť týždňov. Dovolenska vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancom, ktorí do konca kalendárneho roka dovŕšili najmenej 33 rokov veku, a zamestnancom, ktorí sa trvale starajú o dieťa.

čl. 7

Hmotná zainteresovanosť – mzdy a odmeny

1. Plat zamestnancov sa vypláca na osobné účty zamestnancov v deň organizáciou na to určený, t.j. najneskôr siedmy deň nasledujúceho kalendárneho mesiaca po mesiaci, v ktorom zamestnanec odpracoval. Ak termín pripadne na sviatok, sobotu alebo nedeľu, mzda bude vyplatená najbližší predchádzajúci pracovný deň.
2. Zamestnávateľ preplatí zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vo výške 80 % funkčného platu od prvého do desiateho dňa práceneschopnosti.
3. Za čas pracovnej cesty mimo rámca rozvrhu pracovnej zmeny, ktorý nie je prácou nadčas alebo pracovnou pohotovosťou, patrí zamestnancovi náhradné voľno s náhradou mzdy v sume jeho funkčného platu.
4. Za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 a 60 rokov veku poskytne zamestnávateľ zamestnancovi odmenu v zmysle § 20 ods. 1 písm. c) 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 vo výške jedného funkčného platu zamestnanca.
5. Dĺžka potrebného času, za ktorý patrí zamestnancovi náhrada mzdy pri prekážkach v práci na strane zamestnanca, v ktorých ZP určuje jeden deň, sa zaň považuje pracovný deň v trvaní 7,5 hodiny, resp. 7,25 hodiny. Ak zamestnanec pracuje na kratší pracovný čas, považuje sa za pracovný deň v trvaní jeho pracovného času v jednom dni podľa pracovnej zmluvy.
6. Práca nadčas nesmie presiahnuť v priemere 8 hodín týždenne v období najviac 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.

čl. 8

Tvorba a použitie prostriedkov sociálneho fondu

1. O výške príspevku zo sociálneho fondu v jednotlivých prípadoch rozhoduje zamestnávateľ v súčinnosti s výborom ZO OZ.
2. Sociálny fond (ďalej len „SF“) tvorí:
 - a. povinný prídely do SF vo výške 1% zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok,
 - b. ďalším prídely sociálneho fondu maximálne vo výške 0,5% zo súhrnu funkčných platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný rok.

3. Prostriedky sociálneho fondu sú vedené na osobitnom účte organizácie, kde sa preúčtujú vo výške 1/12, do 15 dní po začatí každého mesiaca vo forme preddavkov z predpokladanej ročnej výšky základu na určenie povinného prídeltu.
4. Prostriedky SF budú použité pre zamestnancov:
 - a. na stravovanie, nad rámec záväzných ukazovateľov organizácia poskytne zo sociálneho fondu zamestnancom príspevok na stravovanie vo výške 0,80 € na každé jedlo po odpracovaní celej zmeny. Pre tento účel sa za pracovnú zmenu považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny,
 - b. na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, ktorá je bližšie upravená v „Zásadách o použití sociálneho fondu“, ktoré tvoria prílohu č. 1 tejto KZ. Príspevky zo SF poskytnuté zamestnancom sa zdaňujú podľa ustanovení zákona o dani z príjmov.

čl. 9

Doplnkové dôchodkové sporenie

1. Zamestnávateľ v zmysle Kolektívnej zmluvy poskytne príspevok vo výške 35,00 €, najmenej však v sume zodpovedajúcej najmenej 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na doplnkovom dôchodkovom sporení tým zamestnancom, ktorí uzatvorili zmluvu s doplnkovou dôchodkovou poisťovňou (ďalej len „DDS“) a požiadali zamestnávateľa o príspevok počas trvania pracovného pomeru.
2. Zamestnávateľ v mesiaci december doplatí príspevok na DDS zamestnancom zúčastneným na DDS počas trvania pracovného pomeru za predpokladu, že vyššie uvedený príspevok stanovený pevnou sumou nedosiahne sumu vo výške 2 % z objemu zúčtovaných plátov zamestnancov zúčastnených na DDS.
3. Ak zanikne zmluvný vzťah medzi doplnkovou dôchodkovou poisťovňou a zamestnancom, je zamestnanec povinný to bezodkladne oznámiť zamestnávateľovi.
4. Zamestnancovi, ktorý je práceneschopný dlhšie ako jeden mesiac a poberá nemocenské dávky zo Sociálnej poisťovne, poskytne zamestnávateľ príspevok na DDS iba v tom prípade, ak si zamestnanec príspevok na DDS doplatí.
5. O všetkých zmenách týkajúcich sa DDS (uzatvorenie dodatkov k zamestnaneckej zmluve o DDS) je zamestnanec povinný informovať mzdovú učtáreň zamestnávateľa.
6. Príspevok zamestnávateľa na DDS vyplatený zamestnancovi sa zdaňuje v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov a je aj vymeriavacím základom pre odvod na zdravotné poistenie. Pre zabezpečenie správneho zdanenia sa všetky zdaniteľné plnenia z rozpočtových prostriedkov evidujú a realizujú cez výplatnú listinu zamestnanca.

čl. 10

Starostlivosť o kvalifikáciu

Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehľbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie.

čl. 11 Stravovanie

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje zabezpečovať zamestnancom, ktorí odpracujú viac ako 4 hodiny vo všetkých pracovných zmenách, stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy.
2. Stravovanie je zabezpečované formou stravných poukážok alebo vo forme finančného príspevku na stravovanie zamestnancom s výkonom práce v Justičnej akadémii v Pezinku.
3. Zamestnanci s výkonom práce v DP Omšenie sa stravujú priamo vo vlastnom zariadení Justičnej akadémie SR v prevádzke DP Omšenie, s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu a zamestnancov s lekárskeym potvrdením o stravovacích obmedzeniach. Zamestnancom DP Omšenie budú poskytnuté stravné poukážky alebo finančný príspevok na stravovanie iba v tých dňoch, kedy sa v prevádzke DP Omšenie nevarí. Stravné poukážky alebo finančný príspevok na stravu budú poskytnuté tomu zamestnancovi DP Omšenie, ktorý vykonáva prácu v noci.
4. Zamestnávateľ poskytne ďalšie teplé hlavné jedlo (stravnú poukážku alebo finančný príspevok na stravovanie), ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín. Ďalšie hlavné teplé jedlo, stravnú poukážku alebo finančný príspevok na stravovanie poskytne zamestnávateľ aj zamestnancom, ktorým bude nariadená práca nadčas, a ktorí s vedomím nadriadeného odpracujú viac ako 11 hodín.
5. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom stravnú poukážku alebo finančný príspevok na stravovanie aj počas neprítomnosti zamestnanca na pracovisku iba:
 - počas dní čerpania dovolenky,
 - počas dní čerpania náhradného voľna, okrem náhradného voľna v prípade zmeny trvajúcej viac ako 11 hodín, za ktoré bola poskytnutá iná náhrada podľa tohto článku.
6. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla zo stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu, max. v sume 4,30 €. Navyše sa na stravovanie zamestnancov prispieva zo sociálneho fondu Justičnej akadémie SR vo výške 0,80 € na jednu stravnú poukážku alebo na finančný príspevok na stravovanie za jeden deň podľa odpracovaných hodín.
7. Zamestnávateľ prispieva na stravu podanú vo vlastnej stravovacej prevádzke v detašovanom pracovisku v Omšení sumou vo výške 55 % hodnoty jedla (obedu a večere) zo stravného limitu schváleného pre zamestnancov Justičnej akadémie SR v platnej inštrukcii Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky. Navyše na stravu podanú vo vlastnej stravovacej prevádzke v detašovanom pracovisku v Omšení prispieva zamestnávateľ zo sociálneho fondu v sume 0,80 € na jedno podané jedlo (obed alebo večera).
8. Zamestnanci akadémie nemajú nárok na stravné, stravnú poukážku alebo finančný príspevok na stravovanie počas dní trvania PN, OČR, celodennej priepustky, a pracovnej cesty, na ktorej im bolo poskytnuté bezplatné stravovanie alebo si uplatnili náhradu za stravné v cestovnom príkaze.

9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v zmysle § 152a ZP príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275,00 € za kalendárny rok.

čl. 12

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. V záujme toho zamestnávateľ bude:
 - zriaďovať potrebné ochranné zariadenia, udržiavať ich a zlepšovať, vykonávať technické ako aj organizačné opatrenia podľa predpisov na zaistenie BOZP,
 - pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi v oblasti BOZP zamestnancov, overovať ich znalosť a kontrolovať ich dodržiavanie,
 - zaisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania a viesť ich evidenciu,
 - poskytovať bezplatne zamestnancom osobné ochranné pracovné prostriedky, ktorým takéto prostriedky patria v zmysle platných právnych predpisov (napr. pracovný odev, obuv a pod.)
 - zabezpečovať zamestnancom nápoje v podobe zásobníka pitnej vody umiestneného v priestoroch dostupných pre všetkých zamestnancov.
2. Zamestnávateľ zabezpečí, aby všetci zamestnanci boli oboznámení s dodržiavaním bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj predpisov o požiarnej ochrane.
3. Zamestnávateľ vybaví zamestnancov pracovnými pomôckami pre výkon jednotlivých pracovných povinností ako aj príslušnou odbornou literatúrou.

čl. 13

Ostatné výhody

1. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom akadémie využívanie relaxačných zariadení v priestoroch detašovaného pracoviska Justičnej akadémie v Omšeni a v Pezinku vo výške 0,50 € (t. j. osoba/1 x vybraná procedúra 0,50 €).
2. Zamestnávateľ poskytne zamestnancom akadémie využívanie ubytovacích kapacít v priestoroch akadémie v Pezinku a detašovaného pracoviska v Omšeni vo výške 1,00 € (t. j. osoba/1 noc).
3. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v deň, kedy jeho dieťa nastupuje po prvý krát na povinnú základnú školskú dochádzku, čerpanie voľna s náhradou mzdy.

čl. 14

Rokovanie o organizačných zmenách a rekvalifikácii

Zamestnávateľ prerokuje s výborom ZO OZ prípadné štrukturálne zmeny, organizačné a iné racionalizačné opatrenia majúce priamy dopad na zamestnancov, a to ešte pred ich

realizáciou. Zároveň prerokuje tiež návrhy na riešenie ďalšieho pracovného uplatnenia, či rekvalifikácie dotknutých zamestnancov.

čl. 15

Odstupné

1. Zamestnávateľ prerokuje so ZO OZ organizačnú zmenu v prípade prepúšťania a poskytne zamestnancom, s ktorými skončí pracovný pomer dohodou alebo výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a), b) alebo c) ZP, odstupné v zmysle § 76 ZP vo výške:
 - a. troch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa menej ako 5 rokov,
 - b. štyroch funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 5 rokov a menej ako 10 rokov,
 - c. piatich funkčných platov, ak zamestnanec pracoval u zamestnávateľa viac ako 10 rokov.
2. Zamestnávateľ poskytne odstupné v zmysle § 76 ZP vo výške podľa odseku 1 tohto článku aj zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer dohodou alebo výpoveďou z dôvodu podľa § 63 ods. 1 písm. f) ZP.

čl. 16

Odchodné

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % a ak zamestnanec o poskytnutie uvedeného dôchodku požiada v zákonnej lehote Sociálnu poisťovňu, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné podľa § 76a ods. 1 ZP vo výške:

- a. dvoch funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa najmenej 2 roky,
- b. troch funkčných platov, ak zamestnanec odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky.

TRETIA ČASŤ

čl. 17

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

1. Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto kolektívnej zmluvy ako obdobie sociálneho zmieru s výnimkou, ak dôjde k postupu podľa čl. 4 ods. 1 tejto kolektívnej zmluvy.
2. Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ alebo spor o uzatvorenie doplnku ku KZ alebo spor o plnenie záväzku z KZ v dobe účinnosti KZ alebo v dobe účinnosti jednotlivých záväzkov z nej.

3. Zmluvné strany sa zaväzujú, že ak kolektívny spor nevyriešia do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využijú sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.
4. Ak zmluvné strany nevyriešia kolektívny spor pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

čl. 18

Platnosť a účinnosť Kolektívnej zmluvy

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu určitú od **01.01.2025 do 31.12.2027**.
2. Platnosť Kolektívnej zmluvy sa predlžuje vždy na obdobie ďalšieho kalendárneho roka, ak pred ukončením doby jej platnosti ktorákoľvek zo zmluvných strán nepodá návrh na uzatvorenie novej kolektívnej zmluvy. Kolektívna zmluva z predchádzajúceho obdobia stráca platnosť dňom podpísania novej kolektívnej zmluvy oprávnenými zástupcami zmluvných strán.
3. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto kolektívnej zmluvy. Na podaný návrh je druhá zmluvná strana povinná písomne odpovedať do 15 dní od doručenia návrhu.
4. Akékoľvek zmeny prijaté zmluvnými stranami k tejto kolektívnej zmluve je možné robiť len písomne formou dodatkov. Tieto sú platné a účinné až po ich podpísaní oprávnenými zástupcami zmluvných strán.

čl. 19

Spoločné a záverečné ustanovenia

1. Zmluvné strany sa dohodli, že plnenie z tejto kolektívnej zmluvy bude kontrolované v polročných intervaloch na spoločnom rokovaní zamestnávateľa a výboru ZO OZ.
2. Zmluvné strany sa zaväzujú uchovávať túto kolektívnu zmluvu po dobu 5 rokov odo dňa skončenia jej platnosti.
3. Zmluvné strany začnú neodkladne rokovať o plnení kolektívnej zmluvy s cieľom predísť prípadnému sporu, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
4. Výbor ZO OZ oboznámi zamestnancov s obsahom tejto kolektívnej zmluvy a s jej zmenami do 15 dní od uzatvorenia kolektívnej zmluvy. Z oboznámenia s obsahom kolektívnej zmluvy sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto kolektívnou zmluvou v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods. 2 ZP.
5. V prípade, že Kolektívna zmluva vyššieho stupňa upraví vo svojich ustanoveniach niektoré z podmienok zamestnávania pre zamestnancov priaznivejšie, uplatní sa na daný vzťah

Kolektívna zmluva vyššieho stupňa bez potreby uzatvorenia dodatku k tejto Kolektívnej zmluve.

6. Zmluva nadobúda platnosť dňom podpísania zmluvy obidvomi zmluvnými stranami a účinnosť nasledujúcim dňom po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv vedenom Úradom vlády Slovenskej republiky.
7. Kolektívna zmluva je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dva exempláre.

Pezinok 17. december 2024

Ing. Martin Witkovský
predseda ZO OZ

JUDr. Peter Hulla
riaditeľ