

ZUŠ Bojnice, Sládkovičová 12, 972 01 Bojnice

Základná organizácia OZ PŠaV pri ZUŠ Bojnice, Sládkovičová 12, 972 01 Bojnice

KOLEKTÍVNA ZMLUVA
na roky 2025 - 2028

Bojnice, február 2025

Kolektívna zmluva na roky 2025 - 2028

uzatvorená dňa 31.1.2025 medzi zmluvnými stranami :

Základnou organizáciou OZ PŠaV pri ZUŠ Bojnice, Sládkovičova 12, ev. č. 73-1072-307, zastúpenou Mgr. Petrom Čertíkom, splnomocnencom na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 2 stanov základnej organizácie a na základe splnomocnenia zo dňa 02.12.2024 (ďalej len „odborová organizácia“)

a

Základnou umeleckou školou Bojnice, zastúpenou Mgr. art. Jozefom Balážom, riaditeľom školy (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- (1) Odborová organizácia má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu má Mgr. Peter Čertík, predseda odborovej organizácie.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou zo dňa 01.01.2002. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jeho funkcie riaditeľa školy - štatutárneho orgánu 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“, zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", zákon o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 231 ods. 1 ZP, ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.

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) KZ je záväzná pre zmluvné strany a zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere, nevzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a na dohodu o pracovnej činnosti
- (3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami.
Účinnosť KZ sa začína dňom 1. februára 2025 a skončí 30. decembra 2028 alebo bude platná do podpísania novej kolektívnej zmluvy.

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 „dodatok ku KZ“ a číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.

(2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľa. 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 uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti - do 30.12.2033

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s obsahom kolektívnej zmluvy

(1) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ najneskôr do 15 dní od jej uzavretia. Termín stretnutia zamestnancov dohodne predseda odborovej organizácie s riaditeľom školy. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej prílohou bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov. Odborová organizácia sa zaväzuje poskytnúť svojmu členovi na základe jeho písomnej žiadosti kópiu tejto KZ do 3 dní od požiadania.

(2) 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 kolektívnej zmluvy

Článok 7

Príplatky a odmeny

Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie bude realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.

Zamestnancom patrí za vykonanú prácu plat v zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, ktorým je za podmienok a v rozsahu stanovených zákonom:

- a) tarifný plat
- b) príplatok za riadenie
- c) príplatok za zastupovanie
- d) osobný príplatok
- e) príplatok za výkon špecializovanej činnosti
- f) Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca
- g) kreditový príplatok
- h) príplatok za prácu v noci, v sobotu a v nedeľu, vo sviatok,
- ch) plat za prácu nadčas
- i) odmena
- j) odmena za pracovné zásluhy pri dosiahnutí päťdesiat a šesťdesiat rokov veku.

Tarifný plat

a) Tarifný **plat pedagogického zamestnanca** je dvojzložkový a je súčtom platovej tarify a zvýšenia platovej tarify.

Platová tarifa sa priznáva podľa platných taríf pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov a zvýšenia platových taríf v závislosti od dĺžky započítanej praxe

b) **Nepedagogickému zamestnancovi** patrí tarifný plat v najvyššej platovej tarife platovej triedy do ktorej je zamestnanec zaradený, nezávisle od dĺžky započítateľnej praxe.

Okruh pracovných činností na nepedagogických pracovníkov:

- upratovačka základnej umeleckej školy, kurič, ekonómka pre rozpočet a ekonómka pre PaM, administratívny pracovník.

Plat zamestnanca nesmie byť nižší ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom.

Príplatok za riadenie § 8 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

Príplatok za riadenie vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy do ktorej je zaradený.

Percentuálny podiel príplatku za riadenie patrí vedúcim zamestnancom v zmysle prílohy č. 6 k zákonu č. 553/2003 Z. z.

Príplatok za zastupovanie § 9 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

- zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti nepretržite dlhšie ako 4 týždne a pre ktorého zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie v sume príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca

Osobný príplatok § 10 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

- sa poskytuje na základe vypracovaných kritérií v rámci finančných možností zamestnávateľa. Celkový objem finančných prostriedkov určených na OP je závislý od rozpočtovaných prostriedkov v rozpočte organizácie.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti § 13a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní
špecializovanou činnosťou je činnosť:

- triedneho učiteľa
- uvádzajúceho pedagogického zamestnanca

Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca a začínajúceho odborného zamestnanca

Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca vo výške 6% mesačne z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.

Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Príplatok za profesijný rozvoj pedagogického a odborného zamestnanca

Pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi patrí príplatok za profesijný rozvoj v sume

- a) 6 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie rozširujúceho štúdia podľa osobitného predpisu,
- b) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie špecializačného vzdelávania podľa osobitného predpisu,
- c) 3 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, za úspešné absolvovanie inovačného vzdelávania podľa osobitného predpisu.

Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná na dobu siedmich rokov najviac v sume 12 % z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec alebo odborný zamestnanec zaradený, z toho najviac v sume 9 % za profesijný rozvoj podľa odseku 1 písm. d).

Príplatok za profesijný rozvoj podľa odseku 1 zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec a odborný zamestnanec požiadal o priznanie príplatku za profesijný rozvoj. Príplatok za profesijný rozvoj sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

Riaditeľovi školy, riaditeľovi školského zariadenia, riaditeľovi zariadenia sociálno-právnej ochrany detí a sociálnej kurately a riaditeľovi zariadenia sociálnych služieb prizná príplatok za profesijný rozvoj zriaďovateľ.

Zamestnávateľ príplatok za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi odoberie alebo zníži od prvého dňa nasledujúceho po uplynutí siedmich rokov od jeho priznania.

Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi, ktorý nespĺňa kvalifikačné predpoklady na výkon pracovnej činnosti podľa osobitného predpisu.

Príplatok za profesijný rozvoj nepatrí začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi a začínajúcemu odbornému zamestnancovi.

Pri zmene zamestnávateľa postupuje nový zamestnávateľ pri priznávaní príplatku za profesijný rozvoj pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa odseku 1 a zohľadňuje dobu podľa odseku 2 uplynutú u predchádzajúceho zamestnávateľa.

Kreditový príplatok priznaný pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi podľa predpisov účinných do 31. augusta 2019 sa považuje za príplatok za profesijný rozvoj a vypláca sa do 31. augusta 2026.

Príplatok za prácu v noci, v sobotu alebo v nedeľu a vo sviatok

§ 16, 17, 18 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní - bude zamestnávateľ realizovať v súlade so zákonom

Plat za prácu nadčas § 19 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní

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%.

Práca nadčas - je práca vykonávaná zamestnancom na príkaz zamestnávateľa alebo s jeho súhlasom. U pedagogických zamestnancov sa za hodinu práce nadčas považuje hodina priamej výchovnovzdelávacej činnosti prevyšujúca základný úväzok pedagogického zamestnanca stanovený nariadením vlády č. 422/2009 Z. z. doplnené nariadením vlády č. 433/2012 Z. z.,

Plat za prácu nadčas prislúcha aj vedúcim zamestnancom, pokiaľ nie sú štatutárnym orgánom.

Odmena § 20 zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní:

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že vyplatí zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov veku a 60 rokov veku vo výške jeho jedného funkčného platu.

(2) Zamestnávateľ môže vyplatiť zamestnancovi odmenu za prácu:

- a) pri príležitosti obdobia letných dovolení,
- b) pri príležitosti vianočných sviatkov.
- c) pri príležitosti sobôt, nedeľ a sviatkov

(4) Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi odmenu za kvalitné vykonávanie pracovných činností presahujúce rámec pracovných činností vyplývajúcich z dohodnutého druhu práce podľa výšky finančných zdrojov schváleného rozpočtu.

Kritériá na udelenie odmien vypracuje zamestnávateľ v spolupráci s výborom ZO OZ.

Článok 8

Výplata platu, preddavku na mzdu a zrážky z platu

(1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu mesačne najneskôr do konca mesiaca po ukončení predchádzajúceho mesiaca na osobné účty zamestnancom v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu.

(2) Zamestnancovi sa vydá elektronický doklad obsahujúci údaje o jednotlivých zložkách platu a vykonaných zrážkach a o celkovej cene práce najneskôr v deň určený na výplatu platu.

Článok 9

Odstupné a odchodné pri skončení pracovného pomeru

Odstupné a odchodné

(1) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odstupné pri skončení pracovného pomeru z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) Zákonníka práce nad rozsah ustanovený v § 76 ods. 1 a 2 Zákonníka práce v sume jeho funkčného platu.

(2) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad rozsah ustanovený v § 76 a ods. 1 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca. Pri skončení pracovného pomeru a po priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi

odchodné nad rozsah § 76 a ods. 2 Zákonníka práce v sume jedného funkčného platu zamestnanca.

Článok 10

Pracovný čas zamestnancov

- (1) Pracovný čas zamestnanca je 37 a ½ hodiny týždenne;
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť pedagogickým zamestnancom vykonávať činnosti súvisiace s priamou vyučovacou činnosťou, priamou výchovnou činnosťou a ďalším vzdelávaním mimo pracoviska.

Článok 11

Dovolenka na zotavenie, pracovné voľno s náhradou mzdy

- (1) Základná výmera dovolenky je 45 pracovných dní u pedagogických zamestnancov a 30 pracovných dní u nepedagogických zamestnancov.

Tretia časť

Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán

Článok 12

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ, ako obdobie sociálneho mieru .
- (2) Navzájom budú zmluvné strany rešpektovať spoločenské poslanie, postavenie a právomoci odborov a zamestnávateľa vyplývajúce z platných právnych predpisov s prihliadnutím na špecifické podmienky ich činnosti.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené Článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, sa zmluvné strany zaväzujú nespochybňovať ho.
- (4) Dbať na zachovanie sociálneho zmieru a v rámci vlastných možností minimalizovať faktory spôsobujúce sociálne napätie.

Článok 13

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 zamestnancovi / v dobe účinnosti KZ a 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 plnení 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.

Článok 14

Riešenia nepriaznivej epidemickej situácie

- novela Zákonníka práce č. 66/2020 Z. z., ktorou sa do Zákonníka práce vložil § 250b v znení:

- (1) V čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu a počas dvoch mesiacov po ich odvolaní platia ustanovenia prvej časti až desiatej časti s odchýlkami uvedenými v odsekoch 2 až 6.
- (2) Počas účinnosti opatrenia na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení alebo opatrenia pri ohrození verejného zdravia nariadených príslušným orgánom podľa osobitného predpisu
 - a) zamestnávateľ je oprávnený nariadiť výkon práce z domácnosti zamestnanca, ak to dohodnutý druh práce umožňuje,

b) zamestnanec má právo na vykonávanie práce zo svojej domácnosti, ak to dohodnutý druh práce umožňuje a na strane zamestnávateľa nie sú vážne prevádzkové dôvody, ktoré neumožňujú výkon práce z domácnosti.

(3) Rozvrhnutie pracovného času je zamestnávateľ povinný zamestnancovi oznámiť najmenej dva dni vopred, ak sa so zamestnancom nedohodne na kratšej dobe, a s platnosťou najmenej na týždeň.

(4) Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi najmenej sedem dní vopred, a ak ide o nevyčerpanú dovolenku podľa § 113 ods. 2, najmenej dva dni vopred. Toto obdobie môže byť skrátené so súhlasom zamestnanca.

(5) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci aj počas jeho dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je karanténne opatrenie alebo izolácia; za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak. Zamestnanec, ktorý má dôležitú osobnú prekážku v práci z dôvodu karanténneho opatrenia, izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 64 posudzuje ako zamestnanec, ktorý je uznaný dočasne za práceneschopného. Zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení izolácie, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, sa na účely § 157 ods. 3 posudzuje ako zamestnanec, ktorý sa vráti do práce po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti.

(6) Ak zamestnanec nemôže vykonávať prácu celkom alebo sčasti pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa na základe rozhodnutia príslušného orgánu alebo pre zastavenie alebo obmedzenie činnosti zamestnávateľa ako dôsledku vyhlásenia mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume 80 % jeho priemerného zárobku, najmenej však v sume minimálnej mzdy; ustanovenie § 142 ods. 4 tým nie je dotknuté.

Článok 15

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

(1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávnych vzťahov prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde.

(2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi.

(3) Členom základnej organizácie poskytne bezplatné zastupovanie a právnu pomoc právnik OZ PŠaV na Slovensku pri riešení pracovnoprávnych sporov so zamestnávateľom.

Článok 16

Zabezpečenie činnosti odborových orgánov

(1) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude racionálne riešiť zabezpečenie prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie vyplývajúcej z §240 ods.3 ZP.

(2) Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje, na dobu existencie odborovej organizácie, poskytnúť jej bezplatne:

- a) priestory v budove školy v ktorých bude pôsobiť výbor ZO, ktorý je štatutárnym orgánom ZO
- b) priestory na konanie členských schôdzí,
- c) priestor na zverejňovanie informácií o kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia aktuálnej informovanosti zamestnancov

(3) Zamestnávateľ **poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy** funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánova sekcií Rady odborovej organizácie, Krajskej rady a do orgánov Odborového zväzu na zasadnutia, zabezpečenie činnosti a poslanca odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu /podľa pozvánok/

(4) Zamestnávateľ **poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy** funkcionárom výboru odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánova sekcií Rady odborovej organizácie Krajskej rady a do orgánov Odborového zväzu na školenie v oblasti vzdelávania, odborného školenia, pracovnoprávných vzťahov, kolektívneho vyjednávania a BOZP organizovaných Radou ZO OZ alebo Odborovým zväzom v nevyhnutnom rozsahu/podľa pozvánok/

Článok 17

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a z tejto KZ, najmä:

a) Vyžiadať si predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:

- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
- výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP)
- vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu a pri ktorých sa mu poskytuje 60% jeho funkčného platu (§ 142 ods. 4 ZP),
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitia a poskytnutí príspevku odborovej organizácii (§ 3, § 7 ods. 3 zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde);

b) písomne informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým /o dátume, dôvodoch a dôsledkoch prechodu
- o nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa - aktuálne (§ 47 ods. 4 ZP),
- zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka, po prijatí rozpočtu a za celý rok, o hospodárskej a finančnej situácii a predpokladanom vývoji;
- o limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, (§ 229 ods. 1,2 ZP);

c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:

- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods.1 ZP),
- opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods. 2 ZP),
- opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
- výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru so zamestnancom (§ 74 ZP),
- rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä, ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a) ZP),
- rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c) ZP),
- organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d) ZP),

d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).

Článok 18

Závazky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom.
- (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 prizývať na zasadnutia výboru ZO zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene vo výbore základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§ 230 ZP).
- (5) Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru a zaväzujú sa dodržiavať aj interné smernice zamestnávateľa o poskytovaní informácií

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:
 - a) vypracovať koncepciu politiky BOZP, zámery, ktoré sa majú dosiahnuť v oblasti BOZP, program realizácie, ktorý bude obsahovať postup, prostriedky a spôsob jej realizácie. (§6 zákona o BOZP)
 - b) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§ 6 ods. 1 písm. o/ zákona o BOZP),
 - c) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu odborovému orgánu
 - d) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať zamestnancov s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce a správania na pracovisku, s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§ 7 ods.1 zákona o BOZP),
 - e) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§ 9 ods.2 zákona o BOZP),
 - f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§ 6 ods.2 písm. b) zákona o BOZP),
 - g) zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny;
 - h) vydať zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa a kontrolovať jeho dodržiavanie (§9 ods.1 písm.b) zákona o BOZP)

Článok 20

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- a) poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy- 1x za dva roky - na preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca.
- b) vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem,

Článok 21

Stravovanie

- (1) Za pracovnú dobu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- (2) Zamestnávateľ bude prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v sume 0,70 € na jedno hlavné jedlo a v zmysle platnej legislatívy.

Článok 22

Starostlivosť o kvalifikáciu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie kvalifikácie zamestnancov, prípadne jej zvyšovanie, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať, 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 23

Tvorba sociálneho fondu, jeho výška, použitie fondu, poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii na kolektívne vyjednávanie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:
Celkový prídelený do sociálneho fondu je tvorený:
- a) povinným prídelením vo výške 1% a
 - b) ďalším prídelením najmenej vo výške 0,05% zo súhrnu hrubých plátov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok.

Štvrtá časť

Článok 24

Záverečné ustanovenia

- (1) Zmluvné strany sa dohodli vykonať 1x za rok hodnotenie plnenia záväzkov a práv tejto KZ .
Za celý rok do 15. decembra v príslušnom roku.
- (2) Táto KZ je vyhotovená v dvoch exemplároch. Každá zo zmluvných strán dostane jeden podpísaný exemplár.
- (3) Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.

V Bojniciach dňa 31.1.2025

Mgr. Peter Čertík
základná organizácia

Mgr.art. Jozef Baláž
štatutárny zástupca zamestnávateľa