

**KOLEKTÍVNA ZMLUVA
PRE ZAMESTNANCOV OBCE BOŠANY
NA ROK 2025**

V súlade s § 231 Zákonníka práce (ďalej len „ZP“), 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 a s § 2 ods. 3 písm. a) a § 3 písm. a) a b) zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov.

Článok I.

Zmluvné strany

Obec Bošany, SNP 112, 956 18 Bošany, IČO: 00310255

Zastupená starostom obce Mgr. Branislavom Pajdom
(ďalej len zamestnávateľ) na jednej strane

a

Základná organizácia odborového zväzu verejnej správy (odbory) pri obecnom úrade
Bošany, organizačné číslo 14-0086-0305
zastúpená predsedníčkou Zuzanou Mozolovou
na druhej strane

uzatvárajú toto kolektívnu zmluvu na rok 2025.

Článok II.

Všeobecné ustanovenia

1. Cieľom tejto kolektívnej zmluvy je udržať sociálny mier, a preto zmluvné strany budú pri riešení vzájomných vzťahov prednostne používať prostriedky kolektívneho vyjednávania.
2. Zámerom tejto kolektívnej zmluvy (ďalej už len ako „KZ“) je upraviť priaznivejšie pracovné podmienky zamestnania zamestnancov na rok 2025.
3. Touto KZ sa upravujú:
 - postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy zmluvných strán,
 - pracovnoprávne vzťahy,
 - platové podmienky,

- sociálna oblasť a sociálny fond.
- 4. Najvyšším orgánom odborovej organizácie je členská schôdza, ktorá voľbami deleguje svoje právomoci na členov závodného výboru ZO a predsedu ZO.
- 5. Vo všetkých otázkach, ktoré sú predmetom kolektívneho vyjednávania medzi zmluvnými stranami, je za všetkých členov ZO oprávnený jednať predseda ZO, resp. ním poverený člen ZO, ktorý bol následne po poverení schválený členskou schôdzou.
- 6. Táto KZ sa vzťahuje na všetkých zamestnancov zamestnávateľa v pracovnom pomere
- 7. Za zamestnanca zamestnávateľa sa nepovažuje fyzická osoba v rámci aktivačnej činnosti uchádzača o zamestnanie evidovaného Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, fyzická osoba prijatá na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o brigádnickej práci študentov, dohoda o pracovnej činnosti), dohoda o vykonaní menších obecných služieb pre obce.
- 8. Zamestnávateľ nesmie diskriminovať členov a funkcionárov základnej organizácie za ich členstvo, námety, kritické pripomienky a činnosti, vyplývajúce z výkonu odborovej funkcie. Súčasne bude rešpektovať právnu ochranu funkcionárov ZO.
- 9. Spory o plnení záväzkov vyplývajúcich z KZ, z ktorých nevznikajú nároky jednotlivým zamestnancom, sú kolektívne spory upravené ustanovením § 10 a nasledujúcich ustanovení zákona o kolektívnom vyjednaní.
- 10. Nároky, ktoré vznikajú z tejto KZ jednotlivým zamestnancom sa v prípade sporu uplatňujú ako ostatné nároky zamestnancov z pracovného pomeru cestou príslušného súdu. Pracovná zmluva je neplatná v tej časti, v ktorej upravuje nároky zamestnanca v menšom rozsahu než táto kolektívna zmluva.

Článok III

Postavenie odborovej organizácie a vzájomné vzťahy

1. Zamestnávateľ uznáva odborovú organizáciu za oprávneného predstaviteľa v kolektívnom vyjednaní a rešpektuje ho ako zástupcu všetkých zamestnancov zamestnávateľa.
2. Zamestnávateľ poskytne odborovej organizácii priestory na pracovisku, vrátane ich vybavenia pre činnosť výboru ZO. Bezplatne umožní používanie telefónu, faxu, tak isto bezplatne poskytne rozmnožovaciu techniku, oznamovacie tabule a

v odôvodnených prípadoch podľa prevádzkových možností aj služobné auto. To platí aj pre poskytnutie zasadačky v prípade potreby, napr. pri organizovaní členskej schôdze, respektíve akcií masového charakteru.

3. Na vykonávanie odborárskych funkcií, na účasť na odborových schôdzach, konferenciách, zjazdoch a odborárskych aktivitách poskytne zamestnávateľská organizácia funkcionárom odborov v nevyhnutnom rozsahu voľno s náhradou mzdy v sume ich funkčného platu. Rovnako poskytne voľno na vykonávanie administratívnych a technických prác, spojených s výkonom odborárskych záležitostí.
4. Zamestnávateľ prerokuje v zmysle čl. 4 Základných zásad ZP a § 237 ZP so ZO odborov pripravované štrukturálne zmeny, racionalizačné a iné opatrenia, ktoré sa budú týkať viac ako 10 zamestnancov, zásadné otázky sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie pracovného prostredia, opatrenia týkajúce sa hospodárskych sociálnych zdravotných a kultúrnych podmienok zamestnancov.
5. Ak zamestnávateľ odníme osobný príplatok zamestnancovi je zároveň povinný prerokovať túto skutočnosť s odborovým zväzom. Obe zúčastnené strany sú povinné odňatie prerokovať do dvoch dní odo dňa návrhu zamestnávateľa na jeho odňatie. Zamestnávateľ je povinný vyzvať odborový zväz na prerokovanie.

Článok IV.

Pracovno – právne vzťahy

1. ZO uznáva právo a povinnosť zamestnávateľov organizovať a riadiť pracovnú činnosť zamestnancov a vytvárať podmienky pre dodržanie pracovnej disciplíny. Zamestnanci sa riadia platným organizačným a pracovným poriadkom obecného úradu.
2. Každá aktualizácia pracovného poriadku bude pred schválením prerokovaná so ZO odborov, inak bude neplatná.
3. Fond pracovného času zamestnancov je 37,5 hodiny týždenne. Tým nie je dotknutá možnosť úpravy pracovnej doby v nevyhnutných prípadoch, na základe dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Prestávka na odpočinok trvá 60 minút pre pracovníkov obecného úradu a 30 minút pre pracovníkov materskej školy bez právnej subjektivity a školskej jedálne pri MŠ bez právnej subjektivity.
4. Ďalej je pracovný čas rozvrhnutý takto:
 - a) pre obecný úrad

- pondelok, utorok, štvrtok – od 7.00 hod do 15.30 hod s prestávkou na obed od 12.00h do 13.00 hod, t. j. pracovný čas je 7,5 hodiny
 - streda – od 7.00 hod do 17.00 hod s prestávkou na obed od 12.00 hod do 13.00 hod t. j. pracovný čas je 9 hodín
 - piatok – od 7.00 hod do 13.00 bez prestávky na obed t. j pracovný čas je 6 hodín
- b) pre MŠ rozvrhnutie pracovného času a prestávok v práci riadi riaditeľka MŠ. Rozvrhnutie pracovného času je odborovému zväzu dané na vedomie. Dokumentácia z rozvrhnutia pracovného času a prestávok v práci sa nachádza u riaditeľky MŠ, ktorá je zodpovedná za jej evidenciu.
- c) pre jedáleň pri materskej škole – od 6.30 hod do 14.30 hod s prestávkou na obed od 12.00 hod do 12.30 hod.
5. Zamestnávateľ môže uplatniť aj iné rozvrhnutie pracovného času, je však povinný oznámiť toto zamestnancom deň vopred. Takéto rozvrhnutie pracovného času má platnosť najmenej týždeň.
 6. Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši najmenej 33 rokov veku a zamestnancovi, ktorý sa trvale stará o dieťa. Dovolenka zamestnancov ustanovených v § 103 odst. 3 Zákonníka práce je deväť týždňov v kalendárnom roku.
 7. V súlade s § 48 ods. 4 písm. d) Zákonníka práce možno zamestnancom obce Bošany predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu nad dva roky, a to opatrovatelkám zabezpečujúcim terénnu opatrovateľskú službu za trvania podmienok určených v rozhodnutí.
 8. Zamestnávateľ prerokuje s každým pracovníkom minimálne 3 mesiace pred vznikom nároku na odchod do starobného dôchodku jeho prípadnú ďalšiu pracovnú aktivitu.
 9. Zamestnávateľ vopred prerokuje výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa s odborovou organizáciou.

Článok V.

Mzdové podmienky

1. Zamestnanci obce sú odmeňovaní podľa zák. č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a zmene a doplnení niektorých zákonov.

2. Výplatný termín je s účinnosťou určený v zmysle § 129 Zákonníka práce, t. j. je mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie najneskoršie do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca.
3. Výška náhrady príjmu za prvých 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti je 75 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca
4. Zamestnávateľ sa so zástupcami zamestnancov dohodol, že v záujme dodržiavania opatrení a usmernení proti zamedzeniu šírenia vírusového ochorenia COVID -19 dochádza k vážnemu prevádzkovému dôvodu, pre ktorý zamestnávateľ nemôže z dôvodov organizačno - technickej povahy a ochrany zdravia na pracovisku pridelovať prácu súčasne všetkým zamestnancov v mieste dohodnutom ako miesto výkonu práce, a tým dochádza k prekážke v práci na strane zamestnávateľa pri týchto zamestnancoch. V tomto prípade s odkazom na § 142 ods. 4 Zákonníka práce patrí náhrada príjmu týmto zamestnancov na úrovni 60 % priznaného funkčného platu. Týmto nie je dotknutá možnosť zamestnávateľa použiť ustanovenie § 250b ZP.
5. § 76 Odstupné
 - a) Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa **menej ako dva roky** a bola mu daná výpoveď podľa §63, odat.1, písm. a/ alebo b/, alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné vo výške pokiaľ sa skončí pracovný pomer **dohodou vo výške (1+1)**
 - b) Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa **dva roky a menej ako 5 rokov** a bola mu daná výpoveď podľa § 63, odst. 1, písm. a/ alebo b/ ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru **výpoveďou** odstupné vo výške dvojnásobku funkčného platu zamestnanca **(1+1)**, a pri skončení pracovného pomeru **dohodou** odstupné vo výške trojnásobku funkčného platu zamestnanca **(2+1)**
 - c) Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa **najmenej 5 rokov a menej ako 10 rokov**, ktorému bola daná **výpoveď** podľa § 63, odst.1, písm. a/ alebo b/ z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí po skončení pracovného pomeru odstupné

vo výške trojnásobku funkčného platu zamestnanca, **(2+1)**, a pri skončení pracovného pomeru **dohodou** odstupné vo výške štvornásobku funkčného platu zamestnanca **(3+1)**

- d) Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa **najmenej 10 rokov a menej ako 20 rokov**, ktorému bola daná **výpoveď** podľa §63 odst.1, písm. a/ alebo b/alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí po skončení pracovného pomeru odstupné vo výške štvornásobku funkčného platu zamestnanca, **(3+1)** , a pri skončení pracovného pomeru **dohodou** odstupné vo výške päťnásobku funkčného platu zamestnanca **(4+1)**
- e) Zamestnancovi, ktorý odpracoval u zamestnávateľa **najmenej 20 rokov**, ktorému bola daná **výpoveď** podľa §63 odst.1, písm. a/ alebo b/alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí po skončení pracovného pomeru odstupné vo výške päťnásobku funkčného platu zamestnanca, **(4+1)** , a pri skončení pracovného pomeru **dohodou** odstupné vo výške šesťnásobku funkčného platu zamestnanca **(5+1)**
- f) Ak zamestnanec nastúpi opäť do pracovného pomeru pred uplynutím času určeného podľa poskytnutého odstupného alebo jeho pomernú časť, nie je povinný vrátiť odstupné alebo jeho pomernú časť.

6. § 76a Odchodné

- a) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné nad ustanovený rozsah podľa § 76a ZP, v sume jedného funkčného platu zamestnanca.
- b) Pri prvom skončení pracovného pomeru, po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70% , zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **odchodné jeden + jeden funkčný plat**,
- c) Ak zamestnanec odíde do starobného alebo predčasného dôchodku **pred** skončením pracovného pomeru alebo **do desiatich pracovných dní po** jeho skončení, organizácia mu vyplatí **odchodné** vo výške **troch funkčných mesačných platov /1+2/**

- d) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP
7. Pri odchode zamestnankyne na riadnu materskú dovolenku najskôr však 6 týždňov pred plánovaným pôrodom zamestnávateľ vyplatí zamestnankyni odmenu vo výške 100 €, ktorá bude vyplatená v najbližšom výplatnom termíne po nástupe na riadnu materskú dovolenku, ak pracovný pomer zamestnankyne trval minimálne 3 roky.
8. Zamestnávateľ vyplatí odmenu za zastupovanie pri zreteľa hodnom prípade počas práceneschopnosti nad 10 pracovných dní. Odmena je maximálne 30 % z ušetreného funkčného platu zastupovaného pracovníka na návrh nadriadeného.
9. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 rokov a 60 rokov veku v sume jeho funkčného platu.

Článok VI.

Sociálna oblasť

1. Sociálny fond sa tvorí v zmysle zák. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v platnom znení vo výške 1,5 % zo skutočne vyplatených miezd v bežnom roku. Organizácia poukáže na osobitný účet prostriedky vo výške 1,5 % z vyplatených hrubých miezd za príslušný mesiac. Ročné zúčtovanie sa vykoná do konca druhého mesiaca po uplynutí bežného roka. Sociálny fond bude použitý v zmysle internej smernice o sociálnom fonde.
2. Príspevok zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie pre zamestnancov v roku 2025 je 2,5 % vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poistného na dôchodkové poistenie, pričom pre zamestnancov, ktorých vymeriavací základ je nižší ako 600 € je príspevok zamestnávateľa paušálna suma 12 €. Paušál sa vzťahuje iba na zamestnancov, ktorí majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na plný pracovný úväzok.
3. Zamestnávateľ zabezpečí stravovanie :
- a) zamestnancom vo výkone práce,
 - b) starostovi obce podľa § 25 ods. 7 zákona č. 369/1990 Zb. o obecnom zriadení.
- Stravovanie upravuje interná smernica o jeho poskytovaní.
4. Zmluvné strany budú dbať o všestranné vzdelávanie zamestnancov, najmä zabezpečovaním účasti zamestnancov na seminároch, školeniach a kurzoch. Zamestnávateľ umožní zamestnancom v zmysle § 140 ZP prehľbovať si

- kvalifikáciu na výkon dohodnutej práce ďalším štúdiom.
5. Zamestnanci majú právo na zaistenie bezpečnosti pri práci a zároveň sú povinní pri práci dbať o svoju bezpečnosť a zdravie a o bezpečnosť a zdravie osôb, s ktorými pri práci prídu do styku.
 6. Zaisťovanie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je neoddeliteľnou súčasťou pracovných povinností. Za plnenie a kontrolu zodpovedajú všetci vedúci zamestnanci a všetci zamestnanci v rozsahu svojej pôsobnosti.
 7. U novoprijatých zamestnancov sa uskutoční vstupné školenie z BOZP a PO, o čom sa vykoná písomný záznam.
 8. U ostatných zamestnancoch sa vykoná pravidelné preškolenie z predpisov BOZP a PO každých 24 mesiacov.
 9. V prípade úrazu je povinnosť vedúcich zamestnancov v spolupráci s technikom BOZP spísať do 48 hodín záznam o úraze.
 10. Zamestnanci sú povinní sa podrobiť dychovej skúške na požitie alkoholu.
Všeobecnú kontrolnú právomoc majú starosta obce, prednosta obecného úradu, vedúci úsekov, riaditeľka MŠ.
 11. Pri vykonaní dychovej skúšky musí byť prítomná trojčlenná komisia, ktorú menuje starosta obce, ktorá vykoná záznam z vykonanej skúšky na prítomnosť alkoholu.
 12. Zamestnávateľ vytvorí podmienky zaisťujúce ochranu zdravia a bezpečnosť pri práci na všetkých pracoviskách, najmä však:
 - a) udržiava pracovné a prevádzkové objekty a priestory, zariadenia a prostriedky na ochranu pracovníkov v stave zaručujúcom bezpečnosť práce,
 - b) prostredníctvom zamestnanca zodpovedného za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci oboznamuje pracovníkov s bezpečnostnými predpismi a zásadami bezpečného správania sa na pracovisku pri nástupe do zamestnania a pri preradení na iný druh práce,
 - c) poskytne zamestnancom očkovacie vakcíny proti infekčným chorobám a chrípke na základe záujmu pracovníkov v tom prípade, ak očkovacie vakcíny proti chrípke nebudú preplácať zdravotné poisťovne,
 - d) 1 x do roka poskytne zamestnancovi vitamínové doplnky v hodnote 10 €/zamestnanec.
 13. V prípade mimoriadne nepriaznivých mikroklimatických podmienok na jednotlivých pracoviskách Obecného úradu môže zamestnávateľ:
 - a) skrátiť dennú pracovnú dobu o 1 hodinu, ak trvalejšie teploty v najteplejšej

- miestnosti obecného úradu presahujú 30°C,
- b) skrátiť dennú pracovnú dobu o 2 hodiny, ak trvalejšie teploty v najteplejšej miestnosti presahujú 35°C.
 - c) alebo ak bude zverejnená výzva ŠHMU Bratislava o rizikovom stupni pre obec Bošany (okres Partizánske, Trenčiansky kraj)
 - d) skrátiť dennú pracovnú dobu o 1 hodinu, ak trvalejšie teploty vo vonkajšom prostredí klesnú pod - 15°C
14. Neprítomnosť zamestnanca v práci z tohto dôvodu sa ospravedlňuje ako prekážka v práci na strane zamestnávateľa.
15. Za uvedenú neprítomnosť na pracovisku bude zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy vo výške jeho priemerného zárobku.
- 16. Pracovné voľno s náhradou mzdy podľa § 141 ZP v podmienkach obce Bošany sa poskytne nasledovne:**
- a) Vyšetrenie, alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení najviac na 7 dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času
 - b) času
 - c) Preventívne lekárske prehliadky zamestnankyne súvisiace s jej tehotenstvom na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
 - d) Pri narodení dieťaťa manželke zamestnanca na čas nevyhnutne potrebný na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť v rozsahu najviac 1 pracovného dňa
 - e) Pri narodení dieťaťa manželke zamestnanca na čas nevyhnutne potrebný na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť v rozsahu najviac 1 pracovného dňa
 - f) Sprevádzanie rodinného príslušníka na vyšetrenie alebo ošetrenie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené ošetrenie, vyšetrenie alebo liečenie v zdravotníckom zariadení na nevyhnutne potrebný čas najviac 7 dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času
 - g) Sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy na nevyhnutne potrebný čas, najviac však na 10 dní v kalendárnom roku
 - h) Darcovi krvi v dĺžke 1 deň po každom odbere krvi,

- i) Pri úmrtí manžela, manželky alebo dieťaťa sa poskytne 2 dni a ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
- j) Účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca v dĺžke 1 deň a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb,
- k) Na nevyhnutne potrebný čas, najviac na jeden deň na účasť na pohrebe prarodiča alebo vnuka zamestnanca, alebo prarodiča jeho manžela, alebo inej osoby, ktorá síce nepatrí k uvedeným príbuzným, ale žila v čase úmrtia so zamestnancom v domácnosti a na ďalší deň, ak obstaráva pohreb týchto osôb,
- l) Svadba, pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na jeden deň na účasť na vlastnej svadbe, svadbe dieťaťa alebo rodiča zamestnanca
- m) Zamestnávateľ poskytne pracovné voľno na účasť na rodičovskom združení, ak toto nie je možné uskutočniť mimo pracovného času, a to na nevyhnutný čas na presun zamestnanca na rodičovské združenie
- n) Sťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie na 1 deň ak sa sťahovanie uskutočňuje v rámci jednej obce a na dva dni, ak sa uskutočňuje do inej obce. Zamestnávateľ neprihliada na to, či sťahovanie zamestnanca je v súlade s jeho potrebami.

10. Pracovné voľno bez náhrady mzdy podľa § 141 ZP v podmienkach obce Bošany sa poskytne nasledovne:

- a) Ďalšie pracovné voľno na vyšetrenie alebo ošetrovanie na nevyhnutne potrebný čas, ak toto nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
- b) Pred skončením pracovného pomeru na jeden deň v týždni počas zodpovedajúcej výpovednej doby ak pracovný pomer skončil výpoveďou zo strany zamestnanca, pričom pracovné voľno možno so súhlasom zamestnávateľa zlučovať,
- c) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi ďalšie pracovné voľno z dôvodov uvedených v tomto odseku, alebo mu môže poskytnúť ďalšie pracovné voľno z iných dôvodov, najmä na zariadenie dôležitých osobných, rodinných a iných vecí, ktoré nemožno vybaviť mimo pracovného času. Pri dlhodobom voľne sa vyžaduje písomné spísanie dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom ako aj uvedenie dôvodov pracovného voľna.

11. Zamestnávateľ môže organizovať zamestnanecké súťaže za účelom dosiahnutia presných príchodov na pracovisko, za účelom zníženia počtu práceneschopných

zamestnancov, za účelom motivácie k dodržiavaniu pracovnej doby, za účelom predchádzania absenciám na pracovisku prípadne za rôznymi inými účelmi, ktoré by zvyšovali produktivitu práce. Zamestnaneckej súťaže sa môže zúčastniť každý zamestnanec, ktorý má uzatvorenú pracovnú zmluvu.

12. Zamestnávateľ môže organizovať firemné stretnutia zamestnancov (team building) ako aj vianočne posedenie pre zamestnancov.
13. Zamestnávateľ môže prispieť zamestnancom na dopravu alebo na zakúpenie vstupeniek na kultúrne alebo športové podujatie nad rámec prostriedkov sociálneho fondu.

Článok VII.

Vzájomná súčinnosť

1. Zmluvné strany plnia prijaté záväzky v rámci svojej pôsobnosti tak, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z tejto zmluvy vzťahovali na všetky organizačné štruktúry a zamestnancov.
2. Pri príprave zmluvy na ďalšie obdobie si obidve zúčastnené strany poskytnú navzájom všetky dostupné sociálno-ekonomické informácie.

Článok VIII.

Prechodné a záverečné ustanovenia

1. Kolektívna zmluva sa uzatvára na rok 2025. Táto zmluva stráca platnosť dňom účinnosti novej kolektívnej zmluvy uzatvorenej oprávnenými zástupcami zamestnávateľa a zamestnancov.
2. Zmeny, vyplývajúce z legislatívnych zmien v priebehu doby platnosti, ktoré nemenia vecnú podstatu, sa do kolektívnej zmluvy zapracujú okamžite formou dodatku. Každá zo zmluvných strán môže navrhnúť rokovanie o zmene alebo doplnení tejto KZ. Na návrh je druhá strana povinná písomne odpovedať do 15 dní odo dňa prijatia návrhu.
3. Zmeny a dodatky prijaté zmluvnými stranami sú platné dňom ich podpísania oprávnenými zástupcami a účinné dňom nasledujúcim po jej zverejnení v centrálnom registri zmlúv.
4. Kolektívna zmluva je vyhotovená v piatich exemplároch: pre zamestnávateľa 2 x, pre odborový zväz, pre materskú školu, pre školskú jedáleň.

V Bošanoch, dňa

Mgr. Branislav Pajda
Starosta obce

Zuzana Mozolová
predsedníčka odborov

