

**Základná organizácia OZ PŠ a V pri CVČ v Žiari nad Hronom**

**Centrum voľného času, Ul. M. R. Štefánika č.17, Žiar nad Hronom**

## **KOLEKTÍVNA ZMLUVA**

**na roky 2014 - 2018**

# Kolektívna zmluva

Uzatvorená dňa 31.01.2014 medzi zmluvnými stranami:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri CVČ so sídlom Ul. M. R. Štefánika č. 17, 965 01 Žiar nad Hronom, IČO 42197902, zastúpenou p. Žifčákovou Ľudmilou, splnomocnenou na kolektívne vyjednávanie a uzatvorenie kolektívnej zmluvy podľa článku 3 stanov základnej organizácie plnomocenstva zo dňa 10. 01. 2014 (ďalej odborová organizácia)

a

Centrum voľného času, Ul. M. R. Štefánika č.17, so sídlom Ul. M. R. Štefánika č. 17, 965 01 Žiar nad Hronom, IČO 37831411, zastúpená p. Mgr. Helenou Gárikovou, riaditeľkou CVČ (ďalej zamestnávateľ).

## I. časť Úvodné ustanovenia

### Č l á n o k 1

#### Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy

- 1) Odborová organizácia a zamestnávateľ potvrdzujú, že majú právnu subjektivitu a spôsobilosť na uzatvorenie tejto kolektívnej zmluvy.
- 2) 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 Zákonník práce skratka „ZP“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme skratka „KZVS“, namiesto označenia zákona o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone prác vo verejnom záujme skratka „OVZ“, zákona o ochrane verejného záujmu skratka „ZOVZ“.

### Č l á n o k 2

#### Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

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

### Č l á n o k 3

#### Pôsobnosť kolektívnej zmluvy a jej účinnosť

- 1) Táto KZ upravuje individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov, podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, určuje práva a záväzky v oblasti ochrany práce a v oblasti starostlivosti o zamestnancov.

- 2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich právnych nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas a na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na kratší pracovný čas, v ktorom je rozsah pracovného času 18,75 a viac hodín týždenne. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce a dohodu o pracovnej činnosti.
- 3) KZ sa uzatvára na dobu piatich kalendárnych rokov. Jej účinnosť začína dňom 01. 01. 2014 a končí sa dňom 31. 12. 2018, pokiaľ doba účinnosti niektorých záväzkov nie je v nej dojednaná inak.
- 4) Rozpočet a čerpanie sociálneho fondu bude prehodnocované jedenkrát ročne. Spravidla v mesiaci február príslušného kalendárneho roku.
- 5) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS

#### **Č l á n o k 4**

##### **Zmena kolektívnej zmluvy**

- 1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou so zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „doplnok ku KZ“ a číslojú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú doplnkom ku KZ zmeniť aj tie ustanovenia KZ, ktoré sa v dôsledku zmien všeobecne záväzných predpisov stanú neplatné, a zaväzujú sa prijať ich v znení, ktoré neodporuje všeobecne záväzným právnym predpisom, taktiež ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode doplnkom k tejto KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

#### **Č l á n o k 5**

##### **Archivovanie kolektívnej zmluvy**

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

#### **Č l á n o k 6**

##### **Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť a v 2 rovnopisoch u doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote 10 dní po jej podpísaní.
- 2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom KZ do 15 dní od jej uzatvorenia. Termín stretnutia zamestnancov dohodnú zmluvné strany. Z oboznámenia s obsahom KZ sa vyhotoví zápisnica, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- 3) Novoprijatých zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle § 47 ods.2 ZP.

## **II. časť**

### **Individuálne vzťahy, právne nároky a práva zamestnancov z kolektívnej zmluvy**

#### **Č l á n o k 7**

##### **Platové podmienky**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/ 2003 Z.z. v znení neskorších predpisov.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať s účinnosťou od 1.1.2014 zamestnancom plat podľa zvýšených taríf a následne v zmysle bodu II. 3 KZVS a príslušného nariadenia vlády.

#### **Č l á n o k 8**

##### **Príplatky**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca alebo za vykonanie prác zamestnancom nad rámec jeho pracovných povinností (§ 10 OVZ).
- 2) Za účelom objektívneho určovania osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritéria, ktoré tvoria prílohu č. 2 tejto KZ.
- 3) Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplatok len z dôvodu zhoršenia pracovných výsledkov , porušenia pracovnej disciplíny alebo ak pominú dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný.
- 4) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva pracovné činnosti remeselné, manuálne alebo manipulačné s prevahou fyzickej práce výkonnostný príplatok podľa § 14a) zákona 553/2003 Z. z. v sume 6,- € mesačne/pri plnom úväzku. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.
- 5) Zamestnávateľ vyplatí nepedagogickým zamestnancom osobitný príplatok vo výške 5% zo stupnice platových taríf mesačne. Tým nie je dotknutá možnosť priznať mu aj osobný príplatok podľa § 10 OVZ.

##### **Kreditový príplatok**

- 1) Pedagogickému zamestnancovi za sústavné prehlbovanie odbornej spôsobilosti profesijným rozvojom v kariérnom systéme podľa osobitného predpisu patrí kreditový príplatok vo výške 6% z platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený a to za každých 30 kreditov získaných podľa podmienok a v lehote určenej osobitným predpisom, najviac však za 60 získaných kreditov. Kreditový príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.
- 2) Kreditový príplatok zamestnávateľ prizná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom pedagogický zamestnanec získal potrebný počet kreditov.
- 3) Zamestnávateľ kreditový príplatok pedagogickému zamestnancovi odoberie alebo zníži, ak pedagogický zamestnanec si uplatní požadovaný počet získaných kreditov na vykonanie prevej atestácie alebo druhej atestácie.

## **Č l á n o k 9**

### **Výplata platu a zrážky z platu**

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu mzdy raz mesačne, najneskôr v 10. deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobné účty zamestnancom, ktoré si zriadili v peňažných ústavoch podľa vlastného výberu tak, aby bol plat pripísaný na účet najneskôr v deň výplaty podľa predchádzajúceho odseku.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje na základe súhlasu zamestnanca, ktorý prejaví písomne, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech účtu Rady Odborového zväzu PŠaV v Žiari nad Hronom, č. účtu 74345538 / 0900 vo výške 0,50% čistej mzdy vždy do 15. dňa v mesiaci, za ktorý sa plat vypláca.
- 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.

## **Č l á n o k 10**

### **Odstupné a odchodné**

- 1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume:
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov najmenej ako dvadsať rokov,
  - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v §63 ods.1 písm. a) alebo písm. b) ZP alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstupné v sume:
  - a) jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
  - b) dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
  - c) trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
  - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
  - e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

- 3) Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, odchodné v sume dvoch funkčných platov, ak požiadava o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich pracovných dní po jeho skončení.
- 4) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- 5) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- 6) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa §68 ods.1.

## **Č l á n o k 11**

### **Závazky zamestnávateľa**

- 1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie (ďalej len DDP) je vo výške 2% z vymeriavacieho základu mzdy zamestnanca.
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený DDP mesačné platiť a odvádzať do poisťovne príspevok v sume 2% z jeho funkčného platu.
- 3) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že zmenu dohodnutej sumy príspevku na DDS v zamestnávateľskej zmluve pre zamestnancov vopred prerokuje s odborovou organizáciou.

## **Č l á n o k 12**

### **Pracovný čas zamestnancov**

- 1) Pracovný čas zamestnanca sa ustanovuje na 37 a ½ hod. pri úväzku 1,0 celá.
- 2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku v tomto rozsahu:
  - a) úmrtie rodinného príslušníka:
    - 2 dni pri úmrtí manžela, druha, dieťaťa
    - 1deň na obstarávanie pohrebu rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca,
  - b) 1 deň – svadba vlastná alebo svadba dieťaťa

Pracovné voľno sa musí čerpať v priamej súvislosti s príslušnou udalosťou. Prekážky v práci je potrebné doložiť príslušným dokladom.

- 3) Zamestnávateľ poskytne neplatené voľno zamestnancovi v prípade:
  - kúpeľnej liečby pracovníka
  - starostlivosti o dlhodobo chorého rodiča, manžela, dieťa ( na základe vyjadrenia lekára),
  - vážnych rodinných dôvodovO poskytnutí neplateného voľna rozhoduje zamestnávateľ na základe žiadosti zamestnanca, ktorú predloží zamestnávateľovi 14 dní pre požadovaný termín. Poskytnutie neplateného voľna je nenárokové.

## **Č l á n o k 13**

### **Dovolenka na zotavenie**

- 1) Základná výmera dovolenky je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šiestich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši 33 rokov veku.
- 2) Dovolenka pedagogických zamestnancov vrátane riaditeľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.

## **III. časť**

### **Kolektívne vzťahy, práva a povinnosti zmluvných strán**

## **Č l á n o k 14**

### **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 porušenia sociálneho mieru postupom uvedeným v článku 4 ods.1 KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t.j. štrajk, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č.2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní a podmienok uvedených v tejto KZ.
- 3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods.4 Ústavy SR a Listinou základných práv a slobôd, tým nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov, ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

## **Č l á n o k 15**

### **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 alebo 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 SR (ďalej ministerstvo).
- 3) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zvážiť na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby rozhodol ich kolektívny spor.

## **Č l á n o k 16**

### **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 KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde bez jeho obmedzenia 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 týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený bez zbytočného odkladu (§ 13 ).
- 3) Každý zamestnanec konajúci individuálne alebo spoločne s inými zamestnancami, ktorí sa domnievajú, že majú dôvod k sťažnostiam, majú právo nechať sťažnosť prešetriť zamestnávateľom alebo odborovým orgánom

## **Č l á n o k 17**

### **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 § 240 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje na dobu existencie odborovej organizácie poskytnúť jej:
  - priestory na činnosť,
  - telefónnu linku za účelom telefónneho spojenia,
  - zaplatiť všetky prevádzkové náklady (energie, spojové poplatky a pod.) na svoj náklad,
  - svoje rokovacie miestnosti na svoj náklad,
  - priestory na zverejňovanie informácií o ochrane zdravia, kolektívnom vyjednávaní, o pracovnoprávnych otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov.
  - zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno s náhradou mzdy funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov OZ PŠaV na Slovensku alebo Rady ZO OZ PŠaV v Žiari na Hronom na zabezpečenie činnosti a poslania odborov podľa potreby.

## **Č l á n o k 18**

### **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:
  - vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§12 ZOVZ)
  - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods.8 ZP)
  - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2ZP)
  - prijatie plánu dovolení na príslušný kalendárny rok (§111 ods. 1 ZP)
  - na určenie hromadného čerpania dovolenky (§111 ods.2 ZP)



- určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čepaní a použítí (zák. 152/1994 Z.z. o sociálnom fonde v znení neskorších noviel)
- b) informovať odborovú organizáciu:
- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov najneskôr 1 mesiac predtým
    - a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu
    - b) o dôvodoch prechodu
    - c) pracovnoprávnych, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov
    - d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP)
  - pri hromadnom prepúšťaní o:
    - a) dôvodoch hromadného prepúšťania,
    - b) počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať
    - c) celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva
    - d) dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať,
    - e) kritériách na výber zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať (§73 ods. 2 ZP)
  - zrozumiteľným spôsobom na začiatku roka po prijatí rozpočtu, potom štvrťročne a na konci roka za celý rok, o hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji jeho činnosti, v rámci toho aj o záväznom limite mzdových prostriedkov na príslušný rok, ktoré mu určil zriaďovateľ, ako aj o jeho zmenách, o použití mzdových prostriedkov a poskytovať rozborov hospodárske a štatistické výkazy (§229 ods.1,2 ZP)
- c) vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§86 ods. 1ZP),
  - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávnych 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),
  - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§141 a ZP),
  - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlivej neprítomnosti zamestnanca v práci (§152 ods. 8 písm. a/ZP),
  - požadovanú náhradu škody a obsah dohody najej náhradu od zamestnanca (§191 ods. 4 ZP),
  - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazu a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov (§237 ods. 2 písm. e/ ZP),
- d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávnych predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto KZ a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§239 ZP).

## **Č l á n o k 19**

### **Záväzky odborovej organizácie**

1. Odborová organizácia sa zaväzuje po dobu účinnosti tejto KZ dodržiavať sociálny mier so zamestnávateľom v zmysle článku 14 ods. 1 tejto KZ.
2. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
3. Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru.

## **Č l á n o k 20**

### **Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci**

1. Zamestnávateľ v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a §6 až 10 zákona NR SR je č. 124/2006Z.z. o BOZP v znení neskorších predpisov sa zaväzuje sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.
2. Zamestnávateľ bude:
  - pravidelne oboznamovať s právnymi predpismi a ostatnými predpismi BOZP vedúcich a ostatných zamestnancov, overovať ich znalosť, vyžadovať a kontrolovať ich dodržiavanie,
  - 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
  - kontrolovať úroveň starostlivosti o BOZP, stav technickej prevencie, dodržiavania zásad BOZP, odstraňovať zistené závady, príčiny porúch a havárií,
  - zisťovať a odstraňovať príčiny pracovných úrazov a chorôb z povolania viesť ich evidenciu,
  - na výkon odborovej kontroly BOZP uhradiť mzdu za čas výkonu kontroly,
  - uvoľňovať z práce členov komisie BOZP na výkon kontroly BOZP,
  - vykonávať najmenej raz za rok pravidelnú previerku BOZP a pracovného prostredia na všetkých pracoviskách v spolupráci s odborovou organizáciou,
  - odstraňovať nedostatky zistené pri kontrolnej činnosti,,
  - poskytovať zamestnancom OOPP podľa harmonogramu,
  - dbať na to, aby sa zdravie zamestnancov neohrozovalo fajčením na pracovisku. Za týmto účelom zabezpečovať dodržiavanie zákazu fajčenia na pracoviskách ustanoveného zákonom č.377/2004 Z.z. o ochrane nefajčiarov.
  - bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§1 ods. 5 zákona o BOZP)

## **Č l á n o k 21**

### **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 :
  - kontrolovať ako zamestnávateľ plní svoje povinnosti v 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 osobnými ochrannými pracovnými prostriedkami,
  - kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetroje pracovné úrazy, zúčastňovať sa na zisťovaní príčin pracovných úrazov a chorôb z povolania, prípadne ich sami vyšetrovať,
  - požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke na strojoch a zariadeniach,
  - upozorňovať na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
  - zúčastňovať sa na rokovaní o BOZP.

## **Č l á n o k 22**

### **Zdravotnícka starostlivosť**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje:
  - vybaviť pracovisko príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníčky bude udržiavať v zmysle platných noriem.
2. Počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti zamestnanca 70% denného vymeriavacieho základu (§8 zák. č. 462/2003 Z.z.)
3. V prípade náhrady škody v dôsledku pracovného úrazu zamestnanca jej výšku stanoví zamestnávateľ po prerokovaní s odborovou organizáciou.

## **Č l á n o k 23**

### **Stravovanie**

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje v zmysle § 152 ZP zabezpečovať zamestnancom stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracovisku, alebo v jeho blízkosti s výnimkou zamestnancov vyslaných na pracovnú cestu.
2. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa najmenej 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.
3. V prípade, ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovacie zariadenie zamestnávateľa, poskytne mu tento stravovacie poukážky v hodnote najmenej 75% stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa zákona o cestovných náhradách alebo finančný príspevok, v sume uvedenej v ods. 2.
4. Pre zamestnancov v období školských prázdnin, kedy sa v školskej jedálni strava nevydáva, zabezpečí zamestnávateľ stravovacie lístky v hodnote 75% zo sumy stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z...

## **Č l á n o k 24**

### **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 zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.

## **Č l á n o k 25**

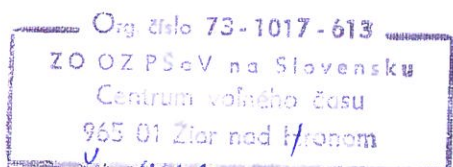
### **Tvorba sociálneho fondu**

1. Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne:  
Celkový prídel do sociálneho fondu je tvorený:
  - a) povinným prídelom vo výške 1% a
  - b) ďalším prídelom vo výške 0,05%zo súhrnu funkčných plátov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný mesiac (v zmysle KZVS ).  
Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe č.1.

#### IV. časť Záverečné ustanovenie

1. Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela t.j. 01. 01. 2014 a končí sa uplynutím tohto obdobia t.j. 31. 12. 2018.
2. Táto KZ je vyhotovená v štyroch exemplároch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných exemplároch.
3. Táto KZ je záväzná aj pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
4. Zmluvné strany vyhlasujú, že túto kolektívnu zmluvu si prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
5. Zmluvné strany sa dohodli vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej dva mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
6. Táto KZ bude uložená u zamestnávateľa a predsedu odborovej organizácie pri CVČ.

V Žiari nad Hronom dňa 31.01. 2014



*Žifčáková*  
.....  
Žifčáková Ľudmila  
predsedníčka  
odborovej organizácie pri CVČ

Centrum voľného času  
Ul. M. R. Štefánika č.17  
965 01 Žiar nad Hronom ☺

*Gáriková*  
.....  
Mgr. Gáriková Helena  
riaditeľka  
CVČ Žiar nad Hronom

#### Prílohy KZ:

- Príloha č. 1 Zásady pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu
- Príloha č. 2 Kritériá na priznanie osobného príplatku
- Príloha č. 3 Kritériá pre priznanie nenávratnej sociálnej výpomoci

**Zásady pre tvorbu a použitie sociálneho fondu**

**Čl. 1**

**Všeobecné ustanovenia**

1. Tieto zásady upravujú tvorbu, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a zásady hospodárenia s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 Z. z. (ďalej SF) v pôsobnosti zamestnávateľa. Príspevok zo sociálneho fondu sa poskytne zamestnancom, ktorí majú ukončenú skúšobnú dobu, pokiaľ sa nedohodne inak. Príspevok zo SF sa poskytuje rodinným príslušníkom a bývalým zamestnancom, ktorých zamestnávateľ alebo jeho právny predchodca zamestnával ku dňu odchodu do dôchodku. Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použití SF.
2. V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
3. Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
4. Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. účtu 1640302757/0200. Na tento sa prostriedky prevádzajú v stanovenej výške podľa základu na určenie povinného prídeltu do 15 dní nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie povinného prídeltu vykoná zamestnávateľ najneskôr do konca februára v nasledujúcom kalendárnom roku.
5. Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
6. Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení so SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. Bieliková Alžbeta.



## Čl. 2 Rozpočet sociálneho fondu

### 1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2014

a) povinný prídelen vo výške 1% .....	420,30 €
b) prídelen vo výške 0,05% .....	21,00 €
c) zostatok SF z predchádzajúcich rokov .....	200,19 €

---

**Spolu : 641,49 €**

### 2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2014

a) stravovanie .....	180,- €
b) sociálna výpomoc nenávratná .....	30,- €
c) liečebná starostlivosť .....	90,- €
d) kultúrna, spoločenská činnosť.....	48,- €
e) vianočné balíčky .....	60,- €
f) regenerácia pracovnej sily.....	210,- €
g) rezerva .....	23,49 €

---

**Spolu : 641,49 €**

## Čl. 3 Použitie sociálneho fondu

### Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na stravovanie vo výške 30,- € osoba/ rok, pri úväzku 1,0 celá.

Za každý neodpracovaný mesiac sa príspevok kráti o 1/12

Príspevok bude vyplatený v mesiaci december ( v novembrovej výplate)

### Sociálna pomoc nenávratná

Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine.

### Liečebná starostlivosť

Za účelom zakúpenia vitamínových prostriedkov v období chrípkových ochorení a návštevu relaxačno-liečebného zariadenia sa zo SF poskytne zamestnancom príspevok 15,- € osoba / rok pri úväzku 1,0 celá.

## Kultúrna, spoločenská činnosť

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na kultúrne podujatia a spoločenské posedenia zamestnancov vo výške 8,- € / osoba / rok pri úväzku 1,0 celá.

## Vianočné balíčky

Zo sociálneho fondu sa poskytne príspevok na nákup vianočného balíčka, ktorého obsah pozostáva z potravinových výrobkov, ktorý neobsahuje alkoholické ani tabakové výrobky. Príspevok na nákup vianočného balíčka je vo výške 10,- € /osoba/rok pri úväzku 1,0 celá.

## Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ poskytne príspevok zamestnancom na regeneráciu pracovnej sily vo výšky 35,- € / osoba/rok pri úväzku 1,0 celá.

Príspevok bude vyplatený v mesiaci júl (v júrovej výplate)

## Rezerva

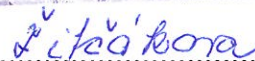
V Sociálnom fonde sa vytvára rezerva z dôvodu nepredvídaných skutočností, ktoré môžu ovplyvniť čerpanie a výšku rozpočtu SF.

**Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom 1.1.2014, ich účinnosť končí 31.12.2014.**

Centrum voľného času  
Ul. M. R. Štefánika č.17  
965 01 Žiar nad Hronom ③

  
.....  
zamestnávateľ

Org číslo 73-1017-619  
ZO OZPŠeV na Slovensku  
Centrum voľného času  
965 01 Žiar nad Hronom



.....  
odborová organizácia



**Kritéria na priznanie osobného príplatku  
(pedagogickí zamestnanci)**

1. Práca nad rámec výchovno-vzdelávacej činnosti (výzdoba CVČ, úprava priestorov, atď.)
2. Plnenie výchovno-vzdelávacích cieľov (kvalita vykonanej práce, spracovanie podkladov záujmových útvarov, kvalita pedagogického dozoru)
3. Dlhodobé zastupovanie PN, OČR, práca bez kolegyne počas jej dlhodobej neprítomnosti
4. Prístup k edukačným procesom (tvorivosť, iniciatíva, uplatňovanie inovatívnych trendov)
5. Starostlivosť o nadané, talentované deti a mládež, deti z málo podnetného prostredia (súťaže, olympiády, efektívne záujmové útvary)
6. Plnenie úloh vyplývajúcich z pracovného zaradenia (správcovstvo klubovní, PC učebne, knižnice, atď.)
7. Zápisnice z pedagogických porád
8. Vypracovanie metodických listov alebo referátov, grantových projektov
9. Reprezentácia CVČ v rámci mesta, okresu (návik programu, písanie článkov do novín)
10. Výsledky hodnotenia inšpekcie
11. Organizačné zabezpečenie akcií CVČ nad rámec pracovnej náplne
12. Návik programu pre rodičov a verejnosť
13. Inventarizácia majetku
14. Vedenie školskej kroniky
15. Osobnostný rast
16. Spolupráca s externými vedúcimi záujmových útvarov
17. Osobný podiel na tvorbe Plánu činnosti CVČ a vyhodnotení VVP CVČ
18. Získavanie sponzorov
19. Osobný podiel na tvorbe rozpočtov CVČ, táborovej činnosti
20. Osobný prístup na získaní detí a mládeže do záujmových útvarov a zvyšovaní ich počtu počas celého školského roka.

**Kritéria pre priznanie osobného príplatku  
(nepedagogickí zamestnanci)**

1. Práca nad rámec pracovných povinností
2. Dlhodobé zastupovanie za kolegyňu
3. Zápisnice z pracovných porád
4. Samostatnosť a osobná iniciatíva pri hľadaní možností skvalitnenia práce
5. Pracovná disciplína
6. Spolahlivosť, zodpovednosť a dôslednosť pri plnení pracovných úloh



**Kritériá pre poskytnutie nenávratnej sociálnej výpomoci  
zo sociálneho fondu**

1. Zamestnávateľ po schválení odborovou organizáciou poskytne jednorázovú sociálnu výpomoc zamestnancovi diferencovane podľa sociálnej situácie v rodine:
  - pri úmrtí rodinného príslušníka (manžel, deti, ak sa sústavne pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov, deti, ktoré sú telesne, zmyslovo alebo mentálne postihnuté, druh, ak žije v spoločnej domácnosti),
  - pri dlhotrvajúcej chorobe ( min. 5 po sebe nasledujúcich mesiacov),
  - v mimoriadne ťaživej sociálnej situácii v rodine, na zmiernenie nepriaznivých sociálno-ekonomických následkov nezavinených vlastnou vinou,
  - pri úmrtí zamestnanca, druhému z manželov, ak sú v rodine deti, ktoré sa pripravujú na budúce povolanie do skončenia veku 25 rokov (pomoc sa poskytne diferencovane podľa počtu detí v rodine),
2. Podpora z fondu je jednorázová. Poskytuje sa v hotovosti a nie je na ňu právny nárok. Výplatu sociálnej výpomoci realizuje zamestnávateľ na základe žiadosti zamestnanca a výpisu uznesenia odborovej organizácie, ktorá ju prerokúva a schvaľuje.
3. Maximálna výška podpory je 30,- €

Centrum vlnného času  
LJL M. R. Štefánika č. 17  
905 01 Zlín nad Hronom ©