

Základná organizácia OZ PŠ a V pri CVČ v Žiari nad Hronom
Centrum voľného času, UL. M. R. Štefánika 17, Žiar nad Hronom

KOLEKTÍVNA ZMLUVA

na roky 2019 – 2023

Kolektívna zmluva

Uzatvorená dňa 12. 12. 2018 medzi zmluvnými stranami:

Základná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri Centre voľného času Žiar nad Hronom, Ul. M. R. Štefánika 17, 96501 Žiar nad Hronom, IČO: 42197902, zastúpená na vyjednávanie na základe plnomocenstva zo dňa 10. 01. 2014 predsedníčkou Ľudmilou Žifčákovou (ďalej odborová organizácia)

a

Centrom voľného času, Ul. M. R. Štefánika 17, 965 01 Žiar nad Hronom, IČO: 37831411, zastúpené Mgr. Helenou Gáfrikovou, 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 podľa zákona č. 83/1990 ZB. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov 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 Zákoník 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 „ZOVZL“.

Č l á n o k 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- 1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle §231 ods. 1ZP, 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 určujú 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. KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho pracujú na dohodu o vykonaní práce, na dohodu o brigádnickej práci študenta a na dohodu o pracovnej činnosti.
- 3) Táto KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť KZ sa začína dňom 1. januára 2019 a končí sa dňom 31. decembra 2023. Účinnosť článkov, ktoré sú viazane na KZVS a na rozpočet sa končí dňom 31. decembra 2019. Účinnosť ostatných článkov nevymenovaných v predchádzajúcom znení sa končí podpísaním novej KZ.
- 4) Rozpočet a čerpanie sociálneho fondu bude prehodnocované jedenkrát ročne, spravidla v mesiaci február príslušného kalendárneho roka.
- 5) KZ rešpektuje ustanovenia KZVS

Č l á n o k 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- 1) KZ a jej rozsah sa môže 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 číslujú sa v poradí v akom sú uzatvorené.
- 2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom 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 rozpočtu prideleného 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, t. j. do 31. decembra 2028.

Č l á n o k 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje po podpísaní KZ túto rozmnožiť v štyroch rovnopisoch v lehote 10 dní od jej podpisu a dva rovnopisy odovzdať predsedovi odborovej organizácie.
- 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) Novo prijatých 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 01. 01. 2019 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 a odmeny

- 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 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) V zmysle zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa §7 ods.4, zamestnávateľ určí tarifný plat v poslednom platovom stupni zamestnancov pracujúcich manuálne (upratovačka) nezávisle od dĺžky praxe.
- 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 prvej alebo druhej atestácie.

Príplatok za výkon špecializovanej činnosti

- 1) Zamestnávateľ vyplatí pedagogickému zamestnancovi alebo odbornému zamestnancovi za činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca alebo odborného zamestnanca, príplatok v sume 4% platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%. Ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich zamestnancov, patrí mu príplatok vo výške 8%.

Č l á n o k 9

Výplata platu a zrážky z platu

- 1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu raz mesačne najneskôr v 10. deň po skončení predchádzajúceho mesiaca
- 2) Zamestnávateľ sa zaväzuje plat zasielať na osobný účet zamestnanca, ktorý si zriadil v peňažnom ústave 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 Odborového zväzu PŠaV v Bratislave vo výške 0,5% 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 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) podľa §76 ods. 1 ZP ,ak pracovný pomer zamestnanca trval 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 a najviac dvadsať rokov,
 - d) štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- 2) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončil pracovný pomer dohodou z dôvodov uvedených v §63 ods.1 písm. a/ alebo 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) podľa §76 ods. 2 ZP ,ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
 - b) dvojnásobku je priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval viac ako 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 najviac dvadsať rokov,

e) päťnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

3) Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný, starobný, invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70%, zamestnávateľ zamestnancovi vyplatí odchodné v sume jeho dvoch funkčných platov, ak zamestnanec požiada o poskytnutie dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.

4) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.

5) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa §68 ods.1.

Č l á n o k 11

Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie

1) Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové poistenie (ďalej DDP) je vo výške 2% z vymeriavacieho základu mzdy zamestnanca.

2) Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený v DDP mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok v sume 2% z jeho funkčného platu.

3) Zamestnávateľ sa zaväzuje uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu s doplnkovou dôchodkovou spoločnosťou, s ktorou má uzatvorenú účastnícku zmluvu jeho zamestnanec, a to do 30 dní odo dňa, v ktorom sa zamestnávateľ o tej to skutočnosti dozvedel.

4) 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) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania a v zmysle §85 ods. 8 ZP zamestnávateľ určuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hod. týždenne.

Č l á n o k 13

Dovolenka na zotavenie a pracovné voľno

- 1) Základná výmera dovolenky na zotavenie je päť týždňov. Dovolenka vo výmere šesť týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši vek 33 rokov.
- 2) Dovolenka pedagogických zamestnancov vrátane riaditeľa je deväť týždňov v kalendárnom roku.
- 3) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky na zotavenie nad rozsah ustanovený v §103 ZP u nepedagogických zamestnancov o 5 dní.
- 4) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy vo výške jeho priemerného zárobku nad rozsah ustanovený ZP v týchto dôvodov a v tomto rozsahu:
 - a) účasť na pohrebe:
 - 3 dni pri úmrtí manžela, druha, dieťaťa a ďalší deň k účasti na pohrebe,
 - 2 dni pri úmrtí rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela/manželky, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb a ďalší deň k účasti na pohrebe.
 - b) 1 ceň - svadba vlastná alebo svadba svojho dieťaťa

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, zväžia 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.
- 2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne, v súlade so všeobecne záväznými predpismi (§13 ods.5 ZP).
- 3) Každý zamestnanec, ktorý sa domnieva, že má dôvod k sťažnostiam, má právo dať 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 ods. 3 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 pracovnoprávných 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 and 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:

1.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.7 ZP)
- vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (39 ods.2 ZP)
- rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§86 ods.1 ZP)
- prijatie plánu dovolenie na príslušný kalendárny rok (§111 ods.1 ZP)
- na určenie hromadného čerpania dovolenky (§111 ods.2 ZP)
- určenie prídelu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použitií (zák. 152/1994 Z.z.)

1.b) informovať odborovú organizáciu najmä:

- ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr jeden mesiac predtým

a) o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu

b) o dôvodoch prechodu

c) pracovnoprávných , ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov

d) plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§29 ods.1 ZP)

- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa (§22 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)
- 1.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)
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§141 a/ ZP)
 - stanovenie podmienok, za ktorých bude zamestnancom poskytovať stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci (§152 ods.8 písm. a/ ZP)
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej 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)
- 1.d) umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných 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 podobu 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 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.
4. Odborová Organizácia sa zaväzuje prizývať na zasadnutia svojich najvyšších orgánov zástupcu zamestnávateľa za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
5. Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne základnej organizácie, pôsobiacej u zamestnávateľa (§230 ZP).

Č l á n o k 20

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami §147 ZP a §5-10 zákona NR SR č. 140/2008 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP v znení neskorších prepisov (ďalej len zákon o BOZP) sa zaväzuje sústavne zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na tento účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce.

2) Zamestnávateľ v záujme toho sa zaväzuje:

a) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav a schopnosti (§6 zákona o BOZP)

b) bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§17 zákona o BOZP)

c) pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, so zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania sa na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§7 zákona o BOZP)

d) odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§9 zákona o BOZP),

e) vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§6 zákona o BOZP)

f) poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatné OOPP (§6 zákona o BOZP)

g) 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.

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 neškodnej práce, pravidelne preverovať pracovisko a zariadenie a kontrolovať hospodárenie zamestnávateľa s OOPP.

- kontrolovať, či zamestnávateľ riadne vyšetruje 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, alebo prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím,
- upozorňovať na prácu nadčas, ktorá by ohrozovala bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov,
- zúčastňovať sa na rokovaní o otázkach BOZP.

Č l á n o k 22

Zdravotná starostlivosť

Zamestnávateľ sa zaväzuje:

- umožniť preventívne lekárske prehliadky zdravotného stavu zamestnanca na svoj náklad
- vybaviť pracovisko príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárničiek udržiavať v zmysle platných noriem.
- počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca výška náhrady príjmu je v období od prvého do desiateho dňa pracovnej neschopnosti 70% denného vymeriavacieho základu zamestnanca, (§8 zák. č. 462/2003 Z.z.)
- 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 bude zabezpečovať stravovanie podaním jedného teplého hlavného jedla, vrátane vhodného nápoja v priebehu pracovnej zmeny v školskom zariadení. Za pracovnú zmenu sa pre tento účel považuje výkon práce dlhší ako štyri hodiny.
- 3) Zamestnávateľ prispieva na stravovanie z rozpočtu zamestnávateľa sumou vo výške 55% hodnoty jedla, najviac však do výšky 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 a 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov.

4) 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% zo stravného, poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, podľa zákona o cestovných náhradách alebo finančný príspevok, s sume uvedenej v ods. 3.

5) 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, držiavať §3 ods.3-5 OVZ a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii. Zamestnávateľ vypracuje na príslušný školský rok plán kontinuálneho vzdelávania pedagogických zamestnancov.

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 platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu za bežný mesiac (v zmysle KZVS)

2) Zásady na tvorbu a použitie sociálneho fondu tvoria súčasť tejto KZ a sú uvedené v prílohe.

IV. časť.

Záverečné ustanovenia

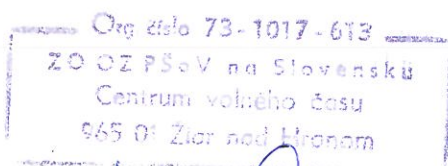
1) Účinnosť KZ sa začína prvým dňom obdobia, na ktoré sa zmluva uzavrela t.j. 01. 01. 2019 a končí sa uplynutím tohto obdobia t.j. 31. 12. 2023.

2) Táto KZ je vyhotovená v štyroch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán obdrží po dvoch podpísaných rovnopisoch.

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 požiadala.
- 6) Táto KZ bude uložená u zamestnávateľa a predsedu odborovej organizácie pri CVČ Žiar nad Hronom.

V Žiari nad Hronom dňa 08. 01. 2019



Žifčáková Ľudmila

predsedníčka

odborovej organizácie pri CVČ ZH

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

Mgr. Gáriková Helena

riaditeľka

CVČ Žiar nad Hronom

- Prílohy KZ:
- príloha č. 1 – Zásady pre tvorbu a čerpanie sociálneho fondu
 - príloha č. 2 – Kritériá pre priznanie osobného príplatku
 - prílohe 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) Nevýčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- 4) Prostriedky SF sa vedú na samostatnom účte zamestnávateľa č. účtu SK310200 0000 0016 4030 2757. Na tento sa prostriedky prevádzajú v stanovenej výške podľa základu na určenie povinného prídelu do 15 dní nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Zúčtovanie povinného prídelu 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. Alžbeta Bieliková.

Príloha č. 3

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 mimoriadnej ťaživej sociálnej situácii v rodine, na zmiernenie nepriaznivých sociálno-ekonomických následkov nezavinených vlastnou vinou,

- pri úmrtí zamestnanca, druhému z manželov, ak sú v rodene 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 100,- €.

Dodatok č. 1
ku kolektívnej zmluve na rok 2019

Čl. 2
Rozpočet sociálneho fondu

1/ Predpokladaný príjem sociálneho fondu na rok 2019

a) povinný prídela vo výške 1%	617,10 €
b) prídela vo výške 0,05%	30,85 €
c) zostatok SF z predchádzajúcich rokov	265,05 €

Spolu : 913,00 €

2/ Výdavky zo sociálneho fondu na rok 2017

a) stravovanie	200,-	€
b) sociálna výpomoc nenávratná	100,-	€
c) liečebná starostlivosť	125,-	€
d) kultúrna, spoločenská činnosť.....	100,-	€
e) vianočné balíčky	125,-	€
f) regenerácia pracovnej sily.....	175,-	€
g) rezerva	88,-	€

Spolu : 913,00 €

Čl. 3

Použitie sociálneho fondu

Stravovanie

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na stravovanie vo výške 40,- € 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 25,- € 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 20,- € / 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 25,- € /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 1.1.2019, ich účinnosť končí 31.12.2019.